

ANALISIS HUBUNGAN PENERAPAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN *ARUBAITO* (PARUH WAKTU) PERUSAHAAN AGRIBISNIS YUKIGUNI MAITAKE CO., LTD UNIT HONSA

SKRIPSI

Oleh :

KEKE PUTRI CAPAH

NPM : 1404300150

Program Studi : Agribisnis



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

ANALISIS HUBUNGAN PENERAPAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN ARUBAITO (PARUH WAKTU) PERUSAHAAN AGRIBISNIS YUKIGUNI MAITAKE CO., LTD UNIT HONSA

SKRIPSI

Oleh :

**KEKE PUTRI CAPAH
1404300150
AGRIBISNIS**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Komisi Pembimbing


Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si.
Ketua


Ira Aprivanti, S.P., M.Sc.
Anggota

**Disahkan Oleh:
Dekan**


Ir. Asritanarni Munar, M.P.



Tanggal Lulus : 15 Maret 2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya :
Nama : Keke Putri Capah
NPM : 1404300150

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Analisis Penerapan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Produktivitas Karyawan *Arubaito* (Paruh Waktu) Perusahaan Agribisnis Yukiguni Maitake Co., Ltd Unit Honsa adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiatisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa terpaksa dari pihak manapun.

Medan, Maret 2019

Yang menyatakan



Keke Putri Capah

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Binjai 30 Desember 1996, penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Zuaeni Capah dan Sapriani Lubis. Penulis telah menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar 020597 pada tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Binjai pada tahun 2011, Sekolah Menengah Akhir Negeri 3 Binjai Tahun 2014. Sejak tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis aktif dalam berorganisasi maupun mengikuti kegiatan kepanitiaan baik itu pada tingkat universitas maupun tingkat fakultas. Berikut kegiatan akademik yang pernah diikuti penulis selama menempuh pendidikan strata 1, yaitu :

1. Mengikuti Masa Perkenalan Ahasisa Baru (MPMB) badan eksekutif mahasiswa fakultas pertanian universitas muhammadiyah sumatera utara.
2. Mengikuti masa ta'aruf (MASTA) Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Menjabat sebagai Sekretaris Bidang Immawati PK.IMM Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara P.A 2015/2016.
4. Menjabat sebagai Sekretaris Bidang Al Islam Kemuhammadiyakan Himpunan Mahasiswa Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara P.A 2015/2016.
5. Melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara IV Tanah Itam Ulu. Kec. Lima Puluh, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara pada tahun 2017
6. Melaksanakan Program Intership di Yukiguni maitake co., ltd unit honsa. Yokawa, Minamiuonuma-shi, Niigata, Jepang pada tahun 2017-2018.
7. Melaksanakan penelitoan skripsi di Yukiguni maitake co., ltd unit honsa. Yokawa, Minamiuonuma-shi, Niigata, Jepang pada tahun 2018.

RINGKASAN

Keke Putri Capah (1404300150) dengan judul **Analisis Hubungan Penerapan *Quality Of Work Life* (Qwl) Terhadap Produktivitas Karyawan *Arubaito* (Paruh Waktu) Perusahaan Agribisnis Yukiguni Maitake Co., Ltd Unit Honsa.** Penelitian ini dibimbing oleh ibu **Khairunisa Rangkuti, S. P., MSi.** Dan ibu **Ira Apriyanti, S. P., MSc.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan faktor-faktor *Quality Of Work Life* di Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa dan untuk mengetahui bagaimana hubungan *Quality Of Work Life* terhadap produktivitas tenaga kerja *arubaito* Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa.

Metode dasar dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dan pelaksanaannya dengan teknik survei. Lokasi penelitian dipilih secara sengaja. Penentuan sampel dilakukan secara sensus, yaitu mengikutsertakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian dengan jumlah responden 36 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Hasil data dari responden disekala likerkan kemudian melalui uji instrumental yaitu uji validitas dan reabilitas. dari data tersebut kemudian menggunakan analisis rank spearman.

Hasil uji korelasi *rank spearman* memperlihatkan bahwa *Quality Of Work Life* (QWL) memiliki hubungan positif dan nyata dengan upah, jam kerja dan produksi harian karyawan *arubaito* yang merupakan indikator dari produktivitas karyawan *arubaito*. Berdasarkan uji validitas r hitung lebih besar dari r tabel (0,2785) maka data dikatakan valid dan berpengaruh secara nyata.

Kata kunci : Quality Of Work Life, Rank Spearman, Karyawan Arubaito.

SUMMARY

Keke Putri Capah (1404300150) with the title of Relationship Analysis of the Application of Quality of Work Life (Qwl) to Employee Productivity of Arubaito (Part Time) of Yukiguni Agribusiness Company Maitake Co., Ltd Unit of Honsa. This study was guided by Ms. Khairunisa Rangkuti, S. P., MSi. And mother Ira Apriyanti, S. P., MSc.

This study aims to find out how the application of the factors of Quality Of Work Life in Yukiguni Maitake CO., Ltd Honsa unit and to find out how the relationship of Quality Of Work Life to labor productivity arubaito Yukiguni Maitake CO., Ltd Honsa unit.

The basic method in this study uses descriptive analytical methods and their implementation with survey techniques. The research location was chosen intentionally. Determination of the sample was carried out by census, which included all members of the population as the study sample with the number of respondents 36 people. The data used are primary and secondary data. The results of the data from the respondents in the past littered later through instrumental tests, namely the test of validity and reliability. from the data then use Spearman rank analysis.

The Spearman rank correlation test results show that Quality Of Work Life (QWL) has a positive and real relationship with arubaito employees' wages, working hours and daily production which is an indicator of arubaito's employee productivity. Based on the validity test r count is greater than r table (0.2785) then the data is said to be valid and significantly influence.

Keywords : Quality Of Work Life, Rank Spearman, Arubaito Employees.

KATA PENGANTAR

Puji syukur terhadap kehadiran Allah SWT atas taufik, rahmat dan hidayahNya penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tak lupa shalawat berangkaikan salam penulis ucapkan kepada Rasulullah SAW yang mana telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benerang dan penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis melakukan penyusunan skripsi yang diberi judul “**Analisis Hubungan Penerapan *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Produktivitas Karyawan *Arubaito (Paruh Waktu) Perusahaan Agribisnis Yukiguni Maitake Co., Ltd Unit Honsa*” ini sebagai salah satu syarat atau langkah awal untuk penyusunan skripsi dan memperoleh gelar Sarjana Pertanian pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis berharap karya tulis ini bermanfaat bagi para pembaca dan perusahaan penelitian.**

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan partisipasi yang telah diberikan kepada penulis. Ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Ibunda Sapriani Lubis dan ayahanda Zuaeni Capah yang telah mencurahkan cinta kasih yang tiada hentinya dan selalu memberikan doa dan sekaligus memotivasi penulis. Penulis hanturkan terima kasih yang tulus atas segala yang telah diberikan kepada kedua orang tua penulis hingga penulis dapat meraih cita-cita.
2. Khairunnisa Rangkuti S.P.,M.Si dan Ira Apriyanti, S.P.,M.Sc, selaku dosen pembimbing skripsi penulis.
3. Ir. Asritanarni Munar, M.P, selaku Dekan Fakultas Pertanian.
4. Muhammad Thamrin, S.P, M.Si, selaku Ketua Program Studi Agribisnis.
5. Seluruh dosen Agribisnis Fakultas Pertanian yang telah memberikan masukan-masukan dan ilmunya kepada penulis.
6. Saudara dan sahabat yang selalu mendukung dan saling memberi semangat terutama kepada Nola Putri Capah, Ariel Muzani, S.P, Muhammad Irfan Affandy, S.P, Ariska Dewi, S.P, dan teman seperjuangan angkatan tahun 2014.

7. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dan Himpunan Mahasiswa Agribisnis yang merupakan wadah penulis untuk membangun sikap percaya diri, penulis ucapkan terima kasih yang tulus. Semoga IMM dan HIMAGRI semakin jaya kedepannya.
8. Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan telah ikut membantu selama penyusunan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah semua itu diserahkan. Keberhasilan seseorang tidak akan berarti tanpa adanya proses dari kesalahan yang telah diperbuat, karena manusia adalah tempatnya untuk berbuat salah dan kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Semoga masih ada kesempatan penulis untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dan semoga amal kebaikan mereka diterima oleh Allah SWT. Amin.

Medan, Maret 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RIWAYAT HIDUP	i
RINGKASAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	4
Kegunaan Penelitian	5
TINJAUAN PUSTAKA	6
Landasan Teori.....	6
<i>Quality Of Work Life (QWL)</i>	6
Lingkungan Kerja.....	13
Produktivitas.....	14
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	15
Penelitian Terdahulu	17
Kerangka Pemikiran.....	18
Hipotesis Penelitian	21
METODE PENELITIAN	22
Metode Penelitian	22
Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....	22
Metode Penarikan Sampel	22
Metode Pengumpulan Data	23
Metode Analisis Data	23
Analisis Deskriptif	23
Uji Instrumen	24
Skala Likert	25

Korelasi <i>Rank Spearman</i>	25
Definisi Dan Batasan Oprasional	26
DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN	29
Sejarah Dan Perkembangan Instusi Perusahaan	29
Letak Geografis Dan Aktifitas Instusi/Perusahaan	31
Struktur Organisasi Perusahaan	32
Informasi Produk Yukiguni Maitake Co., Ltd	37
Visi Dan Misi Perusahaan	39
Karakteristik Responden	39
Jenis Kelamin	39
Tingkat Pendidikan	40
Usia Responden	40
Masa Kerja	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	41
Analisis Persepsi Karyawan <i>Arubaito</i> Terhadap Quality Of Work Life (QWL) Dan Produktivitas Kerja Karyawan <i>Arubaito</i>	41
Persepsi Karyawan <i>Arubaito</i> Terhadap Quality Of Work Life (QWL)	41
Persepsi Karyawan <i>Arubaito</i> Terhadap Kebanggaan	42
Persepsi Karyawan <i>Arubaito</i> Terhadap Kesehatan Kerja	43
Persepsi Karyawan <i>Arubaito</i> Terhadap Komunikasi	45
Persepsi Karyawan <i>Arubaito</i> Terhadap Lingkungan Yang Aman	47
Analisis Hubungan Quality Of Work Life (QWL) Dengan Produktifitas Karyawan <i>Arubaito</i>	49
Hubungan Quality Of Work Life (QWL) Dengan Upah	49
Hubungan Quality Of Work Life (QWL) Dengan Jam Kerja	52

Hubungan Quality Of Work Life (QWL) Dengan Produksi Harian	55
KESIMPULAN DAN SARAN	58
Kesimpulan	58
Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Posisi Keputusan Penelitian	23
2.	Jenis kelamin responden	39
3.	Persepsi Karyawan <i>Arubaito</i> Terhadap Kebanggaan	42
4.	Persepsi Karyawan <i>Arubaito</i> Terhadap Kesehatan Kerja	43
5.	Persepsi Karyawan <i>Arubaito</i> Terhadap Komunikasi	45
6.	Persepsi Karyawan <i>Arubaito</i> Terhadap Lingkungan Yang Aman	47
7.	Hubungan Quality Of Work Life (QWL) Dengan Upah	49
8.	Hubungan Quality Of Work Life (QWL) Jam Kerja	52
9.	Hubungan Quality Of Work Life (QWL) Produksi Harian	55

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Diagram Pemikiran	20
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	32
3.	Jenis Jamur yang Diproduksi Yukiguni Maitake Co., Ltd.....	38
4.	Jenis Produk Manufaktur Yukiguni Maitake Co., Ltd.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	62
2.	Hasil Uji Validitas	68
3.	Hasil Uji Reabilitas	70
4.	Hasil Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i>	71

PENDAHULUAN

Latar belakang

Persaingan dalam dunia usaha Jepang yang semakin tinggi menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan berbagai sumber daya sehingga memiliki daya saing yang tinggi. Pada awalnya pengembangan sumber daya Bangsa Jepang dimulai setelah perang dunia ke II. Mitsubishi company merupakan usaha pelayaran pertama yang didirikan oleh Yataro Iwazaki (1835-1885). Selama perang dunia ke II Mitsubishi membuat pesawat terbang, termasuk diantara pesawat legendaris “Zero” yang menyerang Pearl Harbour 7 Desember 1941. Pasca perang dunia ke II, Jepang membudayakan sistem kerja kelompok yang mana para ilmuwan Jepang yang dikirim ke Barat untuk belajar harus kembali ke Jepang untuk membagi ilmunya yang akhirnya dapat menjadikan pemerataan pengetahuan dan kemampuan oleh semua sumber daya manusia. Hingga saat ini pemerintah Jepang terus melakukan berbagai pengembangan dan pembangunan termasuk pembangunan infrastruktur sosial dan mengintegrasikan tradisi sosial ke dalam sistem pembangunan ekonomi. Peningkatan teknologi yang terus-menerus mengalami pembaharuan diikuti dengan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan-perusahaan di Jepang. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi terutama di negara maju seperti Jepang. Setiap organisasi termasuk perusahaan perlu menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur setiap sumber daya yang dimiliki. Mengingat peran sumber daya manusia yang cukup dominan tersebut,

maka diperlukan upaya bagi sumber daya manusia agar berjalan secara efektif dan efisien dalam organisasi.

Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa adalah salah satu perusahaan agribisnis dengan bisnis utama yaitu budidaya jamur maitake dan penghasil produk penjualan manufaktur makanan olahan jamur seperti maitake, eringi, bunashimeji, potongan sayur (*katto yasai*) dan lainnya. Proses produksi jamur maitake dikontrol dengan teknologi yang baik, mulai dari pemeriksaan bahan baku hingga proses pengiriman. Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa memiliki sumber daya berkualitas, terutama tenaga terampil dan terdidik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berperan aktif dalam kegiatan hulu hingga hilir Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi, pengetahuan, wawasan, keterampilan kerja, kemampuan manajerial, sikap dan kepribadian. Pengembangan sumber daya manusia ini sebaiknya dilaksanakan secara berkelanjutan karena karyawan yang berkualitas merupakan aset jangka pendek dan jangka panjang yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan diposisikan sebagai aset perusahaan dan unsur investasi efektif perusahaan yang menentukan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas karyawan perlu dikembangkan dan dipelihara melalui pemberdayaan pada individu dan kelompok karyawan secara berkelanjutan. Kualitas karyawan yang baik akan berpengaruh pada produktivitas dari karyawan tersebut dan akan berimplikasi positif pada kinerja perusahaan. Salah satu upaya yang dapat

dilakukan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan penerapan faktor-faktor *Quality Of Work Life* (QWL).

Salah satu jenis tenaga kerja yang cukup terkenal di Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa adalah *arubaito* atau pekerja paruh waktu. Tenaga kerja *arubaito* yang berada di Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa merupakan mahasiswa asing yang berasal dari Indonesia. Melalui program *internship* yang dilakukan antara Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa dan beberapa lembaga pendukung kegiatan pendidikan mahasiswa asing, akhirnya Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa dapat mendatangkan 37 tenaga kerja *arubaito* Indonesia. *Arubaito* biasanya dilakukan oleh para pelajar khususnya bagi siswa asing yang datang tanpa beasiswa atau datang dengan biaya sendiri. Upah pekerja sebagai *arubaito* biasanya lebih rendah dari pada pegawai tetap. Selain itu umumnya mereka hanya bekerja untuk periode yang relatif singkat. Di Jepang sejak lama terdapat fenomena sosial pemuda berusia 16 sampai 22 tahun bekerja sebagai *arubaito* untuk membantu ekonomi orang tua, membiayai biaya sekolah maupun kuliah, atau pun sekadar untuk menambah uang saku mereka.

Tenaga kerja *arubaito* memiliki peran yang cukup besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang ada di Jepang terutama para pekerja asing, mengingat Jepang merupakan salah satu negara yang kekurangan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan penduduk Jepang pada awal tahun 2017 mengalami penurunan. Berdasarkan catatan sipil Jepang per 1 Januari 2017, jumlah penduduk yang tercatat adalah 123.583.658 jiwa. Jumlah tersebut turun sebesar 308.084 jiwa dari tahun sebelumnya dan merupakan penurunan populasi berturut-turut selama delapan tahun terakhir. Sehingga perusahaan

melakukan berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia termasuk kegiatan yang dilakukan Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa dengan cara mendatangkan mahasiswa asing melalui program *intership*. Walaupun memiliki jam kerja yang lebih rendah dengan jenis karyawan lain, *arubaito* termasuk Sumber daya manusia yang membutuhkan kondisi lingkungan kerja yang baik yang kemudian diharapkan dapat mendorong produktivitas dan meningkatkan motivasi untuk bekerja optimal sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasarannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu penerapan *Quality Of Work Life* perlu dipertimbangkan sehingga produktivitas karyawan *arubaito* Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa dapat terus meningkat oleh lingkungan kerja kondusif, yang pada akhirnya Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

Rumusan Masalah

Dengan didasarkan pada latar belakang diatas maka, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan faktor-faktor *Quality Of Work Life* di Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa?
2. Bagaimana hubungan *Quality Of Work Life* terhadap produktivitas tenaga kerja *arubaito* Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan faktor-faktor *Quality Of Work Life* di Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa.

2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan *Quality Of Work Life* terhadap produktivitas tenaga kerja *arubaito* Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah agar dapat dipergunakan sebagai :

1. Memberi data dan informasi tentang penerapan *Quality Of Work Life* di perusahaan agribisnis Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa.
2. Sebagai masukan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kehidupan kerja karyawan *arubaito* Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Quality Of Work Life (QWL)

Quality of Work Life (QWL) dipandang sebagai suatu cara untuk memberikan keseimbangan karyawan dengan kehidupan pribadinya manajemen memiliki wewenang, tetapi bukan pengetahuan untuk melakukan perubahan yang paling baru, sementara para pekerja memiliki pengetahuan, bukan wewenang. Satu pemecahannya adalah mengizinkan pekerja untuk merancang kembali pekerjaan mereka sendiri secara teratur. Dengan dukungan manajerial dan organisasi yang tepat, para pekerja dapat menjadi konsultan QWL perusahaan yang terbaik. QWL sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai salah satu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus (Mutiara, 2008).

Davis dan Newstorm (1994) mengatakan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang. *Quality of Work Life (QWL)* merujuk pada suatu kondisi bagaimana seorang pekerja dapat terpenuhi semua kebutuhannya melalui pekerjaannya, seperti keamanan, tanggung jawab dan kepercayaan diri.

Cascio (2005) mendefinisikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa QWL merupakan sekumpulan keadaan dan praktik dari tujuan organisasi (contohnya: Memperkaya pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang aman). Sedangkan, pada pandangan kedua mendefinisikan QWL sebagai persepsi karyawan seperti bahwa

karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang seperti layaknya manusia. Cascio (2005) menyebutkan bahwa untuk merealisasikan QWL secara berhasil diperlukan beberapa persyaratan sebagai berikut :

1. Manajer seharusnya dapat menjadi seorang pemimpin yang baik serta dapat menjadi pembimbing karyawannya, bukan sebagai “Boss” dan diktator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan, kedua faktor tersebut merupakan persyaratan utama dalam penerapan konsep *quality of work life* (QWL) dalam manajemen.
3. Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan, dan saran-saran dari para karyawan harus diperhatikan secara serius.
4. *Quality of work life* (QWL) harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah yang dihadapi oleh manajemen dan para karyawan hingga sampai membentuk mitra kerja diantara mereka.
5. *Quality of work life* (QWL) tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu pendekatan terhadap motivasi yang banyak dikaji. Di samping itu, QWL berperan dalam meningkatkan kinerja, menurunkan tingkat inflasi, merupakan salah satu penerapan demokrasi industrial, dan meminimalkan pemogokan kerja. Tujuan mendasar dari penerapan QWL adalah mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja terbaik bagi karyawan dan kesehatan ekonomi organisasi. QWL merupakan dimensi yang krusial dari kinerja karyawan, karena terbukti berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan (Rose dan Beh, 2007).

Quality Of Work Life (QWL) diartikan sebagai kultur berbasis keterlibatan. *Quality Of Work Life* (QWL) menimbulkan komitmen timbal balik yang sangat tinggi diantara individu terhadap sasaran organisasi serta antara organisasi dengan kebutuhan pengembangan individual. *Quality Of Work Life* (QWL) mengacu pada terciptanya peningkatan kerja, keterlibatan karyawan, kepuasan orang-orang yang terlibat didalam organisasi dan efektifitas organisasi (Ellitan, 1998).

Menurut Ellitan (1998) ada lima karakteristik keterlibatan anggota organisasi yaitu :

1. Terdapat pendelegasian yang memberikan tanggung jawab untuk melakukan tindakan pengambilan keputusan kepada orang yang memiliki informasi relevan dan tepat waktu serta memiliki keterampilan yang sesuai.
2. Terdapat kerja sama tim yang melintas batas-batas fungsional dan terlibat orang yang tepat dan pada waktu yang tepat. Diharapkan bahwa orang-orang tidak hanya terfokus pada fungsi masing-masing bagian kerjanya saja.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia, yang berarti memberikan peluang-peluang dan menghadapi kontribusi. SDM organisasi perlu memberdayakan semua anggota organisasi tanpa memandang apakah anggota tersebut golongan minoritas, mayoritas, pria atau wanita. Setiap pekerja diharapkan menerima dan menjalankan tanggung jawab dan tidak ada pembatasan tanggung jawab seorang karyawan pada suatu tugas atau pada bidang tertentu.
4. Adanya integrasi antara SDM dan teknologi sehingga anggota organisasi harus dapat memberikan inisiatif dan kreativitas baik dibidang produksi, administrasi, laboratorium dan menguasai teknologi.

5. Rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan seluruh anggota organisasi berdasarkan pada seperangkat nilai-nilai yang dinyatakan dengan jelas, mendeskripsikan misi organisasi dan metode-metode untuk merealisasikannya. Visi organisasi merupakan “mercusuar” sehingga setiap orang menyesuaikan diri kearah tujuan bersama.

Menurut Sinha (2012) terdapat 12 faktor QWL yang berpengaruh dalam penembangan kompetip SDM dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi

Tingkat pertumbuhan organisasi cukup dipengaruhi kualitas komunikasi didalamnya. Komunikasi yang tepat mempengaruhi mencapai hasil yang maksimal. Organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui peningkatan kualitas dan kualitas komunikasi misi dan visi melalui penggunaan briefing tim sebagai langkah awal dalam proses partisipasi karyawan.

2. Pengembangan Karir & Pertumbuhan

Tujuan perencanaan karir adalah sebagai bagian dari program pengembangan karyawan. Karyawan tidak akan berpikir bahwa mereka hanya membantu atasan yang berinvestasi di dalamnya, tetapi juga membantu orang mengelola banyak aspek kehidupan. Atasan tidak hanya menjanjikan keamanan kerja, namun dapat membantu orang mempertahankan keterampilan yang mereka butuhkan agar tetap bertahan di pasar kerja.

3. Komitmen Organisasi

Hubungan antara komitmen organisasi dengan QWL merupakan aspek lain dari kehidupan kerja yang sering diteliti. Organisasi memiliki peran yang ukup

kuat dalam mempengaruhi komitmen SDM yang kemudian SDM akan memiliki keinginan yang kuat untuk menghadiri pekerjaan, dan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan mereka.

4. Dukungan Pengawas Emosional

Organisasi atau perusahaan harus memberi dukungan SDM dalam menyeimbangkan antara peran kerja dan keluarga karena emosional cukup mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Seorang supervisor yang mendukung dapat membantu meningkatkan tingkat energi seorang karyawan dengan mendiskusikan masalah keluarga, memperkuat citra diri positif karyawan dengan memberi umpan balik, dan mengurangi stres dengan menunjukkan pengertian akan kehidupan keluarga karyawan.

5. Pengaturan Kerja Fleksibel

Pengaturan kerja yang fleksibel (*flextime dan telecommuting*) dianggap berkontribusi pada motivasi dan dedikasi kerja. Organisasi atau perusahaan memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu lebih efisien dengan menjadwalkan aktivitas dengan cara yang sesuai dengan situasi terbaiknya. SDM membutuhkan waktu dan energi untuk menyeimbangkan berbagai peran yang diambil.

6. Budaya Keluarga-Responsif

Selain menyediakan pengaturan kerja dan dukungan supervisor yang fleksibel, budaya organisasi untuk menggabungkan peran kerja dan keluarga setidaknya sama pentingnya bagi karyawan yang mencari keseimbangan keluarga-kerja. Lingkungan kerja yang mendukung memberi karyawan sumber emosional, seperti pengertian, saran, dan pengakuan. Ketika organisasi memiliki sikap

saling memahami terhadap karyawan yang menggabungkan peran kerja dan keluarga (budaya yang responsif terhadap keluarga), karyawan tidak cenderung khawatir dengan peluang karir jika mereka mengurangi jam kerja mereka karena tanggung jawab keluarga.

7. Motivasi Kerja

Studi Hawthorne (abad ke-19) telah membuktikan kembali bahwa uang bukanlah satu-satunya motivator di mana faktor lingkungan lainnya juga berperan penting dalam motivasi dan kinerja karyawan. Penting untuk diketahui bahwa individu memiliki motif unik untuk bekerja dan seringkali kompleks untuk mengetahui apa yang memotivasi karyawan. Meskipun tidak ada definisi QWL yang diterima secara *universal*, namun ada konsensus dalam literatur penelitian bahwa QWL melibatkan fokus pada semua aspek kehidupan kerja yang mungkin *relevan* dengan kepuasan dan motivasi pekerja.

8. Iklim Organisasi

Berbagai aspek iklim organisasi telah diukur dan digunakan pada penelitian sebelumnya mengenai QWL. Sastra menunjukkan Ada tiga iklim organisasi yang mempengaruhi QWL yaitu, *afektif, kognitif dan instrumental*. Sisi *afektif* iklim organisasi terdiri dari kualitas hubungan dalam organisasi. Ini adalah komponen penting dari aspek hubungan sosial. Aspek iklim *kognitif* terdiri dari rasa mendapatkan penghargaan intrinsik dari pekerjaan seseorang yang terdiri dari keberanian, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dampak dan gangguan kerja-keluarga. Aspek iklim *instrumental* didefinisikan sebagai proses kerja, struktur, dan penghargaan ekstrinsik termasuk akses terhadap sumber daya dan

pengendalian waktu. Akses terhadap sumber daya mencakup akses ke ruang kerja, dana, staf pendukung, persediaan dan bahan.

9. Dukungan Organisasi

Tingkat dukungan yang ditawarkan oleh organisasi juga merupakan indikasi QWL dalam organisasi. Dukungan Organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Ini adalah faktor kunci dalam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan kualitas kerja yang umum.

10. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu variabel utama dalam pekerjaan dan dipandang sebagai indikator penting kualitas hidup yang menentukan sejauh mana karyawan tersebut puas atau antusias tentang pekerjaannya. Bagian perasaan antusias atau memiliki rasa kenikmatan dalam pekerjaan.

11. Imbalan & Manfaat

QWL memiliki interaksi antara lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi. karyawan menekankan kebutuhan pribadi terpenuhi saat penghargaan dari organisasi seperti kompensasi, promosi, pengakuan dan pengembangan memenuhi harapan karyawan, yang akan menghasilkan QWL yang sangat baik.

12. Kompensasi

Selain penghargaan dan tunjangan tingkat dukungan yang diciptakan oleh struktur kompensasi juga merupakan indikasi QWL dalam organisasi. Banyak organisasi mengklaim kenaikan gaji berdasarkan kinerja, tapi sebenarnya tidak

demikian. Beberapa perusahaan mencoba menekankan lingkungan tim, namun terus memberi penghargaan kepada orang-orang dalam pencapaian individu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Octaviani, 2009).

Rifaldi (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dari perusahaan akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Rifaldi (2017) juga mengungkapkan lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang) dan dimensi non-fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik, sehingga para karyawan dapat bekerja

dengan produktif dan bekerjasama dengan karyawan maupun pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas

Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitasnya ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Berikut ini akan dijelaskan mengenai definisi produktivitas, kriteria penilaian produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas (Octaviani, 2009).

Produktivitas merupakan indikator penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan, agar perusahaan mampu bertahan dan berdaya saing tinggi. Jika karyawan mampu mengoptimalkan tenaganya dengan sebaik mungkin dalam upaya peningkatan produktivitas, maka perusahaan akan menghasilkan produk dan jasa yang bermutu tinggi (Widhayani, 2004).

Produktivitas adalah suatu angka tertentu yang menunjukkan perbandingan antara output yang dimanfaatkan dengan input atau efisiensi dikalikan dengan efektivitas. Efisiensi adalah suatu angka tertentu yang menunjukkan perbandingan antara output riil dengan input. Efektivitas adalah suatu angka tertentu yang menunjukkan perbandingan antara output dimanfaatkan dengan output riil. Produktivitas menggambarkan ukuran dari tingkat produktif yang dicapai dan produktif adalah suatu cara atau sikap yang selalu ingin berusaha lebih baik dan ekonomis dari yang sudah-sudah (Pangondian, 2009).

Konsep produktivitas di tingkat makro bertujuan dalam pembangunan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat. Konsep produktivitas ditingkat mikro mencakup produktivitas tenaga kerja, modal, produksi, organisasi, penjualan dan

produk yang bertujuan menghasilkan *result* yang berupa perkembangan melalui kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba (Octaviani, 2009).

Menurut Ravianto (1985) produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep, menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jikalau ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain, untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan, dalam waktu satuan yang singkat.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Umar (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Motivasi

Seorang pemimpin dalam perusahaan harus dapat mengetahui motivasi yang tepat agar dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat.

2. Pemimpin

Pemimpin memiliki peranan penting untuk dapat mempengaruhi produktivitas kerja bawahannya dengan cara memperlakukan bawahannya sebaik dan seadil mungkin.

3. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi maka akan mempunyai produktivitas yang lebih baik karena tanpa memiliki

pendidikan sulit bagi karyawan untuk mempelajari hal-hal baru di dalam sebuah sistem kerja.

4. Disiplin Kerja

Kedisiplinan dengan belajar menghargai waktu dan biaya akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Keterampilan

Yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan (diklat).

6. Sikap etika kerja seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompoknya maupun dengan kelompok lain serta etika dalam hubungan selaras serasi dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

7. Tingkat Produksi

Produksi yang cukup dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar produktivitas yang diterima.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja dapat meningkatkan produktivitas karena kenyamanan kerja menyebabkan kesuksesan kerja.

9. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan atas tunjangan kesehatan dan keselamatan harapan karyawan akan meningkatkan gairah dan semangat untuk bekerja karena perhatian yang diberikan perusahaan.

10. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

11. Kesempatan berprestasi Setiap orang dapat mengembangkan potensi dalam dirinya. Dengan adanya kesempatan ini, maka karyawan memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas.

12. Insentif dan upah

Selain upah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya yang telah dicapai akan berpengaruh terhadap produktivitas.

Penelitian Terdahulu

Octaviani (2009) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Faktor-Faktor *Quality Of Work Life* Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Bogor”. Penerapan faktor-faktor *Quality Of Work Life* (QWL) di PT Taspen (Persero) terdiri dari pengembangan karir, kompensasi, komunikasi, lingkungan yang aman, penyelesaian konflik, kebanggaan, partisipasi karyawan dan kesehatan kerja. Penerapan faktor-faktor *Quality Of Work Life* (QWL) yang diterapkan pada perusahaan dinilai baik oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan faktor-faktor *Quality Of Work Life* (QWL) telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Adireja (2012) melakukan penelitian mengenai Analisis Hubungan Faktor-Faktor *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. XYZ. Melakukan penelitian menggunakan metode *Rank Sperman*. Faktor-faktor QWL memiliki hubungan positif dan nyata dengan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan peningkatan penerapan faktor-faktor QWL yang

dilakukan oleh perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hasil uji korelasi menunjukkan faktor-faktor QWL yang meningkatkan kepuasan fisik adalah lingkungan yang aman, komunikasi, kesehatan kerja, kompensasi, kebanggaan dan pengembangan karir.

Sianturi (2010) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Penerapan Quality Of Work Life Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bogor”. Penelitian ini menggunakan metode *Rank Spearman*. Pada penelitian ini terdapat korelasi antara faktor-faktor *Quality of Work Life* dengan peningkatan kinerja, ada hubungan yang mempunyai hubungan positif dan kuat signifikan QWL terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bogor. Semakin baik persepsi karyawan terhadap QWL, maka peningkatan kinerja dapat dirasakan oleh karyawan Bank BTN akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya, peningkatan kinerja akan menurun bila seempat faktor-faktor tersebut tidak diberikan dengan baik. Dengan peningkatan persepsi karyawan terhadap QWL diharapkan akan menumbuhkan kesadaran kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya, sehingga akan berdampak positif terhadap pengembangan sumberdaya manusia yang unggul.

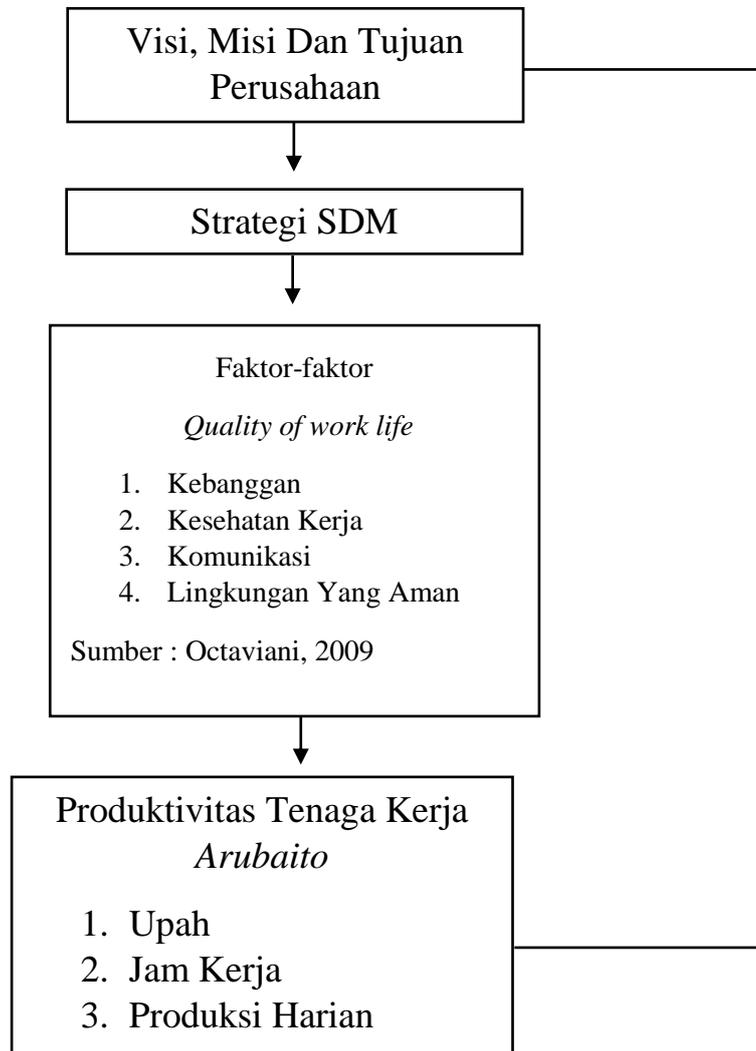
Kerangka Pemikiran

Peluang pasar produk manufaktur jamur masih terbuka lebar, terlihat dari konsumsi produk jamur yang menjadi berbagai olahan dan makanan masyarakat Jepang, mulai dari tumisan, sup hingga sajian mie bisa diberi tambahan jamur. Yukiguni maitake sebagai salah satu perusahaan yang membudidayakan jamur dan memproduksi produk manufaktur jamur perlu menyusun berbagai strategi

untuk mencapai visi perusahaan menjadi perusahaan dengan produk yang berdaya saing dan diakui secara global. Keinginan Yukiguni Maitake untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Langkah yang diambil untuk mendukung visi dan misi perusahaan salah satunya mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Strategi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, karena manusia berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan. Mengingat manusia sangat berperan aktif dalam pencapaian tujuan, maka sumberdaya manusia perlu dikelola dengan optimal, untuk itu suatu perusahaan perlu mengelola dan memenuhi kebutuhan maupun keinginan karyawan.

Quality of Work Life (QWL) menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berupaya memenuhi kebutuhan tingkat tinggi tenaga kerja dan kebutuhan mereka yang lebih pokok. Konsep dari kualitas kehidupan kerja ini mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar perusahaan secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kerja yang lebih baik. Lingkungan yang mendukung tersebut merupakan suatu hal yang diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga meningkatkan produktivitas. Diagram kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 1.



Keterangan :

—————> Berhubungan

Gambar 1. Diagram Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian faktor-faktor *Quality Of Work Life* yang akan dilihat hubungan dengan produktivita kerja karyawan *arubaito*, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat hubungan faktor-faktor *Quality Of Work Life* terhadap produktivitas kerja karyawan *arubaito* .

H1 : Terdapat hubungan faktor-faktor *Quality Of Work Life* dengan produktivitas kerja karyawan *arubaito*.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan menggunakan metode survey, yaitu pengamatan secara langsung terhadap karyawan Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa. Data primer didapat langsung dari karyawan Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa. Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu dalam bentuk kuesioner.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa yang berada di Yokawa, Minamiuonuma-shi, Niigata, Jepang. Dampak yang dikaji adalah penerapan faktor-faktor *Quality Of Work Life* terhadap produktivitas karyawan yang berdasarkan visi, misi dan tujuan perusahaan dengan menggunakan strategi sumber daya manusia yang dijalankan oleh Yukiguni Maitake CO., Ltd. Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja dan sekaligus sebagai tempat intership yang dilakukan penulis dengan pertimbangan bahwa Yukiguni Maitake CO., Ltd bersedia memberi informasi dan data yang berhubungan dengan penelitian. Penelitian ini dapat menjadi peluang bagi penulis untuk melihat bagaimana pengelolaan karyawan di salah satu perusahaan besar yang berada di Jepang.

Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menerapkan metode sensus yaitu dengan cara mengikutsertakan seluruh anggota populasi sebagai objek penelitian. Cara ini dilakukan karena jumlah populasi dianggap kecil. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari seluruh karyawan *arubaito* Yukiguni Maitake CO., Ltd

unit Honsa yang dijadikan sebagai sampel. Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa memiliki 36 tenaga kerja *arubaito* yang berasal dari beberapa universitas di Indonesia. Populasi adalah kumpulan atau keseluruhan anggota dari objek penelitian yang memiliki kriteria tertentu untuk penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

1. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti.
2. Data sekunder diperoleh dari buku-buku, laporan-laporan penelitian sebelumnya, instansi terkait.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi data yang mudah dipahami dan dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Data yang diperoleh kemudian dicari skor rata-rata. Analisis deskriptif digunakan dengan menentukan terlebih dahulu rentang skala untuk masing-masing kriteria (Simamora, 2002).

Tabel 1. Posisi Keputusan Penelitian

Skor Rataan	Penilaian
1,0 – 1,80	Sangat tidak sesuai
1,81 – 2,60	Tidak sesuai
2,61 – 3,40	kurang sesuai
3,41 – 4,20	Sesuai
4,21 – 5,0	Sangat sesuai

Sumber : Simamora, 2002

Uji Instrumen

a. Uji validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2005). Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Dalam melakukan penguraian validitas, menggunakan program bantu komputer SPSS. Apabila alat tersebut mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor total maka alat tersebut dikatakan valid. Jika diperoleh data yang tidak valid, maka data tersebut akan dikeluarkan atau dibuang dari instrument. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dikatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji reabilitas

Juliandi (2015) menyatakan reabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kesetabilan. Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Uji pokok dalam reabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang sudah valid. Uji reabilitas dalam konsep ini menggunakan bantuan program komputer SPSS.

Adapun kriteria pengujian reabilitas adalah :

1. Jika nilai koefisien reabilitas $> 0,6$ maka instrument yang diuji memiliki reabilitas yang baik/ *reliable*/ terpercaya.
2. Jika nilai koefisien reabilitas $< 0,6$ maka instrument yang diuji tersebut tidak reliabel.

Skala Likert

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif ini diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. Skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena (Juliandi, 2015).

Penelitian ini menggunakan sejumlah pernyataan skala 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Adapun skor yang ditentukan interval efektivitas adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) nilai 5

Setuju (S) nilai 4

Kurang Setuju (KS) nilai 3

Tidak Setuju (TS) nilai 2

Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1

Korelasi *Rank Spearman*

Untuk menyelesaikan masalah II digunakan Koefisien korelasi spearman yang merupakan statistik nonparametrik. Statistik ini merupakan suatu ukuran asosiasi atau hubungan yang dapat digunakan pada kondisi satu atau kedua variabel yang diukur adalah skala ordinal (berbentuk ranking) atau kedua variabel

adalah kuantitatif namun kondisi normal tidak terpenuhi. Simbol ukuran populasinya adalah ρ dan ukuran sampelnya r_s . Formula r_s menurut Wayne (1989) rumus untuk korelasi Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

dimana:

d_i adalah perbedaan antara kedua ranking
 N adalah banyaknya observasi.

Kriteria keputusan pada taraf kepercayaan 95%

jika nilai Sig $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat hubungan faktor-faktor *Quality Of Work Life* terhadap produktivitas kerja karyawan *arubaito*.

jika nilai Sig $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti terdapat faktor-faktor *Quality Of Work Life* terhadap produktivitas kerja karyawan *arubaito*.

Defenisi dan Batasan Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan keliruan atas pengertian dalam penelitian ini, maka diberikan defenisi dan batasan operasional sebagai berikut:

Defenisi

1. ***Arubaito*** merupakan salah satu jenis tenaga kerja paruh waktu yang ada di Jepang. Umumnya *arubaito* dilakukan oleh mahasiswa asing yang datang ke Jepang dengan biaya sendiri. Jam kerja yang dimiliki oleh *arubaito* lebih fleksibel dibandingkan dengan jenis tenaga kerja lain sehingga upah sebagai

sebagai *arubaito* lebih rendah. Selain itu umumnya mereka hanya bekerja untuk periode yang relatif singkat.

2. **Produktivitas** merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. **Kinerja** adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.
4. **Perusahaan Agribisnis** adalah bisnis berbasis usaha pertanian atau bidang lain yang mendukungnya, baik di sektor hulu maupun di hilir. Penyebutan "hulu" dan "hilir" mengacu pada pandangan pokok bahwa agribisnis bekerja pada rantai sektor pangan (*food supply chain*). Agribisnis dengan perkataan lain, adalah cara pandang ekonomi bagi usaha penyediaan pangan.
5. **Sumber daya manusia (SDM)** adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Batasan Operasional

1. Lokasi penelitian adalah Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa, yang terletak di minamiuonuma-shi, Niigata Pref. Japan.

2. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan *arubaito* Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa yang melakukan intership.
3. Penelitian dilakukan tahun 2018.

DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN

Sejarah Dan Perkembangan Institusi/Perusahaan

Yukiguni Maitake merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang pertanian Jepang. Perusahaan ini mengusahakan beberapa komoditas jamur yaitu maitake, maitake putih, bunashimeji dan eringgi, tetapi produk unggulan dari Yukiguni Maitake ini adalah jamur Maitake. Selain jamur segar, Yukiguni Maitake memproduksi olahan makanan dari jamur seperti Kari jamur, kaldu jamur, maitake rebus, dan maitake beku. produksi turunan jamur lainnya yaitu jus hijau Yukiguni Maitake, kapsul maitake, dan MD-Fraction 100 (Suplemen yang berbahan dasar maitake, yang memiliki zat aktif untuk mengobati kanker).

Yukiguni Maitake berdiri pada tahun 1982 yang terletak di Minamiuonuma-shi Niigata Jepang, dimana pada awalnya perusahaan ini hanya berfokus pada produksi jamur maitake, sehingga Yukiguni Maitake menjadi *leading company* dalam budidaya dan produksi jamur maitake di Jepang. Jamur maitake merupakan jamur yang banyak digemari oleh masyarakat Jepang sejak jaman dahulu, sayangnya jamur ini sulit ditemukan karena sulitnya jamur maitake untuk di budidayakan. Sampai akhirnya pada tahun 1980-an seorang petani di Jepang, Yoshinobu Ordaira berhasil membudidayakan jamur maitake ini atau dalam bahasa latinnya disebut *Grifola Frondosa* dan pada akhirnya keberhasilan dalam membudidayakan jamur maitake ini di tahun 1982 Yoshinobu mendirikan Yukiguni Maitake.

Pada tahun 1986, setelah empat tahun berjalan Yukiguni Maitake mendirikan bioteknologi-1 sebagai tempat budidaya maitake yang kemudian

menyusul pembangunan bioteknologi-2 pada tahun 1989. Pada tahun 1990 Yukiguni Maitake mulai memproduksi sayuran tauge (Moyashi) untuk di pasarkan sebagai sayur potong kemasan. Produksi potongan sayur ini berkembang pada tahun 2009 dengan berbagai series, dimana isi dari sayuran potong kemasan tersebut bermacam-macam yaitu wortel, tauge, kol dan sebagainya.

Pembuatan bioteknologi-3 pada tahun 1994 dibangun karena produksi maitake yang semakin pesat sehingga memerlukan tempat yang lebih banyak dalam memproduksi jamur. Mulai 1997 Yukiguni Maitake menjual Manufaktur makanan sehat (MD-Fraction, senyawa aktif pada maitake yang dapat menyembuhkan kanker) hasil penyusutan ekstrak maitake yaitu *Kassa, kuki, hane* yang salah satu produk turunannya berupa suplemen kesehatan. Dimulai tahun 2002 Yukiguni Maitake menambah jenis jamur yang di produksinya yaitu bunashimeji dan eringgi sebagai perluasan dan pengembangan usaha perusahaan, yang diikuti dengan pembuatan bioteknologi-4 dan bioteknologi-5 untuk budidaya bunashimeji dan eringgi. Dua tahun setelahnya yaitu pada tahun 2004 Yukiguni Maitake membuat general biotechnology office Co.,Ltd. Bergabung dengan Heisei Kogyo Co.,Ltd. Yang kemudian nama perusahaan berubah menjadi Yukiguni Biofoods Co.,Ltd. Selain memperluas usahanya di dalam negeri, Yukiguni Maitake mendirikan Yukiguni Corporation of America guna memajukan bisnisnya di luar negeri.

Sejak tahun 1994 Yukiguni Maitake Co.,Ltd terdaftar pada departemen pengembangan industri daerah Bursa Efek Niigata yang kemudian pada tahun 2000 melebarkan sahamnya lagi dengan terdaftar di Bursa Efek Tokyo Second Section bersamaan adanya penggabungan Bursa Efek Niigata dan Bursa Efek

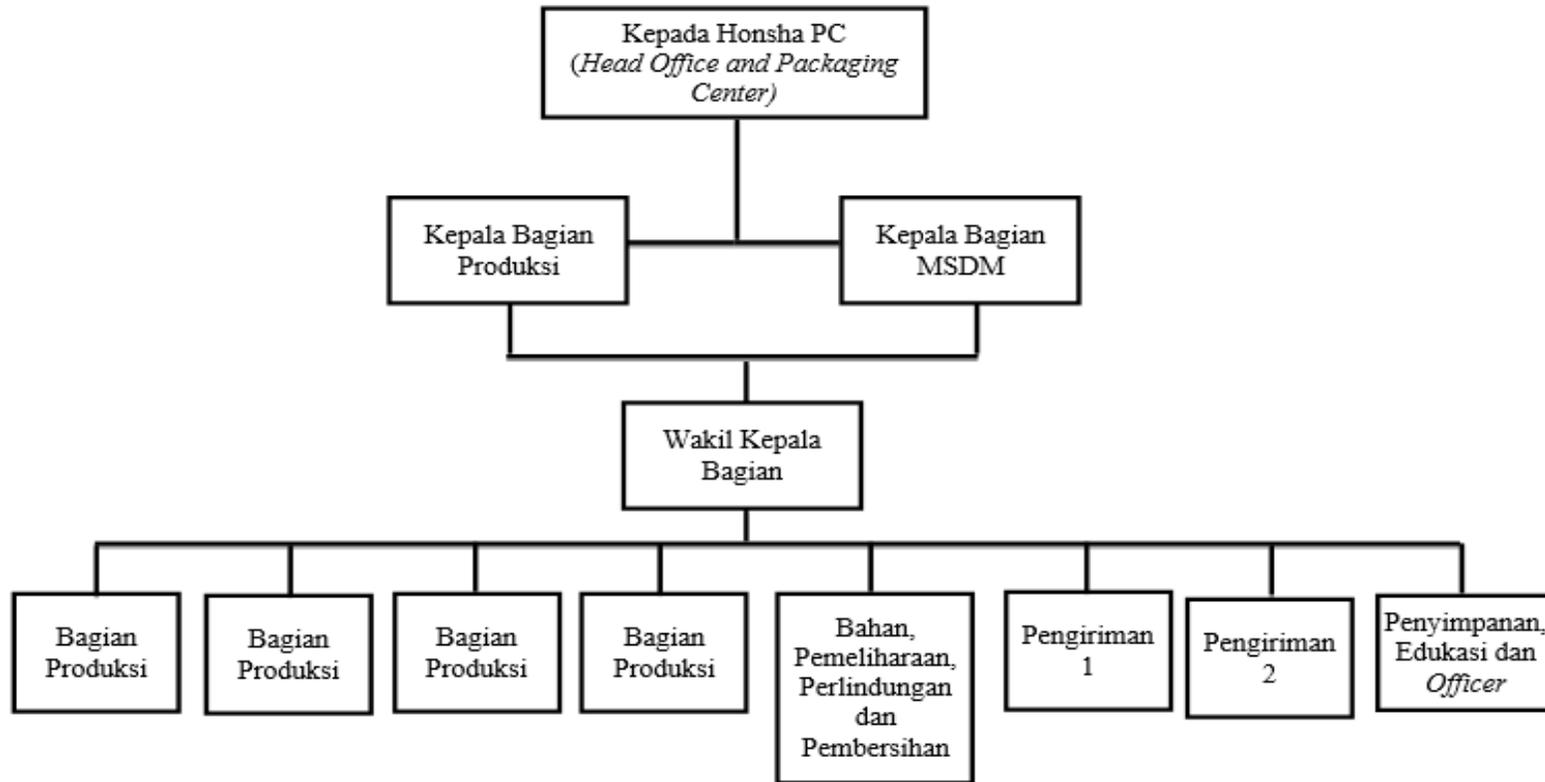
Tokyo, tetapi pada pertengahan tahun 2015 lalu Yukiguni Maitake dilakukan penghapusan pencatatan pada Bursa Efek Tokyo Second Section yang mana menjadi anak perusahaan yang sepenuhnya dimiliki oleh BCJ-22 Co.,Ltd. Tidak lama dari itu, akhir tahun 2015 BCJ-22 Co.,Ltd selaku perusahaan yang bertahan, bergabung dengan perusahaan yang sama lalu merubah nama menjadi Yukiguni Maitake Co.,Ltd.

Sampai saat ini Yukiguni Maitake masih menjadi leading company dalam produksi dan budidaya jamur, khususnya jamur matake. Yukiguni Maitake memiliki kantor pemasaran yang tersebar pada delapan kota besar di Jepang, yaitu Niigata, Tokyo, Osaka, Nagoya, Sendai, Hiroshima, Hokkaido, Perusahaan ini sangat memetingkan keamanan pangan dan kualitas yang baik bagi para konsumennya. Maka dari itu jamur yang di produksi Yukiguni Maiake bebas dari pestisida dan bahan kimia.

Letak Geografis Dan Aktivitas Institusi/Perusahaan

Yukiguni Maitake Co., Ltd. memiliki tiga jenis kantor, yang pertama adalah kantor pusat yang berada di 89-Banchi, Yokawa, Minamiuonuma-shi, Niigata-Ken, Jepang, yang kedua merupakan kantor pemasaran yang berada di Niigata, Tokyo, Osaka, Nagoya, Sendai, Hiroshima, dan Hokkaido. Yang terakhir merupakan kantor produksi: *Head Office Packaging Center* atau Honsa, *Center Biotechnology 1*, *Center Biotechnology 2*, *Center Biotechnology 3*, *Center Biotechnology 4*, *Center Biotechnology 5* (Minamiuonuma-shi, Niigata-ken), *Gosen Center Biotechnology* (Gosen-Shi, Niigata-Ken), *Shiga Packaging Center* (Gamogun Ryuo-cho, Shiga-Ken) dan Pusat Pengembangan Inoculum ((Minamiuonuma-shi, Niigata-ken).

Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan

Deskripsi setiap jabatan pada struktur organisasi Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa

1. Kepala Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa

Pada tingkat *top management*, jabatan Kepala Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa ini setara dengan kepala kantor cabang di Indonesia. Tugas dan wewenangnya adalah memastikan dan mengatur produk yang dihasilkan tetap berkualitas, bisa dengan cepat sampai ke konsumen dan memastikan harga terjangkau oleh konsumen. Selain itu kepala kantor juga memastikan para pegawainya nyaman dalam bekerja. Pekerjaan pada level *top management* ini tidak bekerja secara teknis, melainkan banyak bekerja konseptual menggunakan pikiran guna menghasilkan perencanaan jangka panjang dan pengorganisasian perusahaan secara keseluruhan. Kepala kantor merupakan pengambil keputusan tingkat akhir yang ada di Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa

2. Kepala Bagian Produksi

Kepala Bagian Produksi pada Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa jika Di Indonesia jabatan ini setara dengan kepala divisi atau manager bagian produksi. Ia bertugas melakukan perencanaan jangka pendek produksi serta berkomunikasi dengan manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat lebih rendah (wakil kepala bagian dan *supervisor*). Manajemen tingkat ini memiliki keterbatasan wewenang dan tanggung jawab karena mereka adalah perantara antara *top management* dan *low management*. Selain itu jabatan ini bertanggung jawab langsung pada kepala kantor serta mengatur pelaksanaan produksi dan pengemasan jamur maitake pada empat stasiun (A, B, C dan D) yang sudah direncanakan oleh kepala kantor pusat dan pengemasan. Kepala bagian produksi

juga bertugas dalam mengendalikan mutu bahan baku, dan bahan pembantu lainnya untuk tercapainya harga yang minimal. Kemudian bertugas mengatur kegiatan pemeliharaan peralatan dan mesin produksi untuk mempertinggi umur mesin dan mengurangi mesin berhenti karena rusak.

3. Kepala Bagian MSDM

Kepala Bagian MSDM bertugas mengatur dan melakukan perencanaan yang bersangkutan dengan ketenagakerjaan. Kepala pada bagian MSDM ini melakukan pengawasan terhadap pekerjaan para karyawan khusus dan staf pendukung. Kemudian tugas terpentingnya adalah menangani permasalahan dan isu-isu ketenagakerjaan seperti pemasalahan karyawan dan mengarahkan prosedur kedisiplinan karyawan. Selain itu tugas kepala MSDM meliputi pengawasan seluruh aspek departemen SDM Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa seperti program pelatihan, kompensasi, pengembangan karyawan, dan peningkatan motivasi.

4. Wakil Kepala Bagian

Wakil kepala Bagian Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa jika di Indonesia jabatan ini setara dengan asisten manager atau jika dalam pabrik biasanya akan merujuk pada posisi mandor kepala yang akan bertanggung jawab kepada manager produksi dan MSDM. Jabata ini membawahi, berkordinasi dan bertanggung jawab kepada kepala bagian produksi dan kepala bagian MSDM.

5. Bagian Produksi

Bagian produksi yang ada di Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa terdapat empat tempat produksi atau sering disebut dengan stasiun produksi (A, B, C, dan D). Kepala produksi tiap stasiun kerja ini jabatannya setara dengan

supervisor di perusahaan Indonesia. Setiap stasiun memiliki kepala produksi masing-masing yang pada dasarnya memiliki tugas yang sama, yaitu:

- Mengawasi pelaksanaan proses produksi jamur maitake, mulai dari bahan baku hingga sampai dengan jamur siap di simpan di ruang penyimpanan.
- Mengawasi agar mutu bahan dalam proses sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- Mengawasi kelancaran dan keseimbangan proses produksi sampai dengan produksi jadi dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dengan menekankan absensi, peningkatan disiplin dan tata tertib kerja.
- Konsisten dalam menerapkan metode kerja dan keselamatan kerja. Perusahaan Jepang.
- Mengawasi pembuatan laporan produksi, yang meliputi laporan absensi, pemakaian bahan, jumlah produksi, jumlah waktu, serta laporan tiap unit mesin.

6. Bagian Pemeliharaan, Perlindungan dan Pembersihan

Kepala pada bagian ini masih setara dengan kepala bagian produksi tiap stasiun (*supervisor*). Bagian ini dikepalai oleh dua orang *supervisor*. Bertugas memelihara seluruh peralatan produksi pada bagian pengemasan jamur maitake yaitu berupa pemeliharaan mesin, konveyor, meja, *densha*, dan alat-alat untuk pemotongan jamur maitake seperti pisau, lap, ember kecil dan lain sebagainya. Pemeliharaan ini hanya sebatas pengawasan saja karena untuk sanitasi dan pembersihan alat pada perusahaan ini semua karyawan bertanggung jawab dengan alat yang digunakannya saat bekerja sampai membersihkan dan mengembalikan alat pada tempat semula. Selain itu tugas

bagian ini adalah pemantauan kondisi ruangan setelah selesai bekerja harus tetap bersih, rapi dan terawat guna menghindari pencemaran terhadap alat yang digunakan.

7. Bagian Pengiriman

Bagian pengiriman dikepalai oleh *supervisor* pengiriman dan dipegang oleh dua *supervisor* (pengiriman satu dan pengiriman dua). Bagian ini bertugas untuk mengatur arus pengiriman dan mengatur strategi pengiriman barang agar dapat terlaksana secara efektif, efisien dan tepat waktu sampai pada konsumen. Tugas bagian pengiriman ini menyusun rute pengiriman dan berkoordinasi dengan mitra armada pengiriman eksternal guna membantu pengiriman jamur. Selain itu kedua *supervisor* bertugas memantau ketersediaan stok jamur untuk dikirim dan pembuatan laporan keseharian jamur yang telah dikirim.

8. Penyimpanan, Edukasi dan Officer

Bagian penyimpanan Edukasi dan officer ini dikepalai dua *supervisor* perempuan. Penyimpanan yang dimaksud adalah bertugas mengatur *inventory* seperti barang baru yang datang (sandal untuk karyawan, seragam, pulpen, penutup kepala dll) yang dicatat serta disimpan dan dijaga dengan baik dan benar. Kedua *supervisor* juga bertugas untuk mengedukasi atau memberikan pelatihan kepada pekerja baru yang diajarkan secara langsung oleh kedua *supervisor* tersebut. Mereka bertanggung jawab memberikan pembelajaran dari mulai penerapan kedisiplinan sesuai metode kerja yang berlaku hingga tata cara kerja. Perihal ketenagakerjaan keduanya ini yang menampung semua permasalahannya kemudian dilaporkan pada kepala bagian MSDM.

Setiap *supervisor* dipermudah dalam mengerjakan pekerjaannya oleh wakil *supervisor*. Wakil ini adalah karyawan yang bertugas membantu dan menjadi tangan kirinya para *supervisor*, sehingga pekerjaan mengontrol produksi pada satu stasiun dan melakukan pekerjaan lain dapat terbantu oleh para wakil tersebut.

Informasi Produk Yukigini Maitake Co., Ltd

Yukiguni Maitake CO., Ltd memproduksi berbagai macam jenis jamur yaitu jamur maitake, jamur maitake putih, jamur eringi, dan buna-shimeji. Dari keempat jenis jamur yang diproduksi, jamur maitake merupakan produk unggulan dari Yukiguni Maitake CO., Ltd. Jamur diproduksi dengan menggunakan bioteknologi modern dan dikembangkan di dalam ruangan yang diatur sedemikian rupa sehingga menciptakan pertumbuhan yang optimal. Lingkungan tempat pengembangan jamur ini merupakan lingkungan yang memiliki udara yang bersih dan memiliki air yang melimpah. Produk jamur ini dikembangkan dengan fasilitas lengkap dan modern sehingga produk yang disuplai sepanjang tahunnya akan selalu memiliki kualitas yang sama, stabil dan rasa lezat yang tidak pernah berubah.

Jamur yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan obat dan belum banyak dibudidayakan salah satunya adalah jamur maitake (*Grifola frondosa*). Jamur maitake sangat terkenal dengan khasiat dan manfaatnya. Jamur ini memiliki banyak nutrisi yang merupakan sumber kesehatan. Khasiat Jamur maitake yaitu berupa, menjaga *system immune*, mencegah penyakit seperti arteriosclerosis, stroke, kolesterol, serta dapat menurunkan kadar gula dalam tubuh. Jamur maitake memiliki banyak vitamin D yang menstimulasi penyerapan kalsium sehingga

membuat tulang semakin kuat. Jamur maitake juga memiliki kandungan vitamin D yang sangat tinggi, karena dalam 100 gr maitake mengandung 5.9 mg vitamin D (jika direbus), dan 7,7 mg vitamin D (jika digoreng). Kekayaan akan manfaatnya inilah yang membuat jamur maitake digemari oleh masyarakat di Jepang dan membuat Yukiguni Maitake CO., Ltd tetap bertahan memproduksi dan membudidayakannya. Di bawah ini merupakan berbagai jamur yang di produksi oleh Yukiguni Maitake CO., Ltd.



Maitake



Maitake Putih



Bunashimeji



Eringi

Gambar 3. Jenis Jamur yang Diproduksi Yukiguni Maitake Co., Ltd.

Selain memproduksi jamur segar, Yukiguni Maitake CO., Ltd juga memproduksi berbagai makanan olahan dari jamur seperti, jamur kari, kaldu jamur, maitake rebus, tempura maitake beku, dan beras campuran jamur. Berbagai jenis produk olahan jamur tersebut dibuat dalam kemasan siap saji yang bertujuan untuk memudahkan konsumen dalam mengkonsumsi makanan sehat setiap saat bahkan ketika tidak memiliki banyak waktu untuk memasak. Produk lainnya yang di produksi perusahaan ini yaitu berupa jus kesehatan dalam kemasan, sayur potong, tablet maitake serta MD-Fraction 100. Produk tablet dan jus hijau kemasan di produksi dengan tujuan untuk memudahkan masyarakat dalam mendapatkan manfaat atau khasiat dari jamur maitake sehingga manfaatnya dapat di konsumsi setiap hari tanpa mengkonsumsi jamur utuh setiap harinya. Tujuan itu juga Sebagaimana komitmen Yukiguni Maitake CO., Ltd yaitu ingin memberikan

produk yang aman kepada pelanggan dan berkontribusi untuk mewujudkan masyarakat yang sehat.



Gambar 4. Jenis Produk Manufaktur Yukiguni Maitake Co., Ltd.

Visi Dan Misi Perusahaan

Visi perusahaan adalah menjadi pelopor maitake yang disebut dengan “*Maboroshi No Kinoko*” dan terus berusaha menjadi “*pelopor food culture*” sehingga dapat menawarkan kepada konsumen produk dengan nilai yang baru setiap harinya. Misi perusahaan adalah berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan kehidupan masyarakat dan *Ifood culture* dengan menyediakan makanan sehat dan bermutu tinggi yang berawal dari jamur maitake (*Corporate Profile, 2017*).

Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan dapat terlihat karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut.

Jenis kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	28	71%
Laki Laki	8	28%
Total	36	100%

Sumber : Data Diolah, 2018

Karyawan *arubaito* yang berada di Yukiguni Maitake Co., Ltd unit Honsa, 8 orang berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 28 orang dari 36 orang berjenis kelamin perempuan. Presentase yang didapat adalah laki-laki 28% dan perempuan 71%.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan *arubaito* yang berada di Yukiguni Maitake Co., Ltd unit Honsa seluruhnya berada pada tingkat SMA dan sedang menjalankan pendidikan untuk menuju tingkat S1 dari Fakultas Pertanian yang tersebar di beberapa Universitas di Indonesia.

Usia Responden

Usia responden dapat menentukan produktivitas karyawan, Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa usia sangat produktif berada di usia 15-45 tahun. Karyawan *arubaito* yang berada di Yukiguni Maitake Co., Ltd unit Honsa berada di usia 18-23 tahun, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh responden masih berada di usia produktif.

Masa Kerja

Seluruh responden yang berada di Yukiguni Maitake Co., Ltd unit Honsa memiliki masa kerja yang sama sesuai kontrak *intership* yang telah disepakati bersama yakni delapan bulan masa kerja. Walaupun memiliki masa kerja yang terbilang singkat seluruh responden atau karyawan *arubaito* memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas di Yukiguni Maitake Co., Ltd unit Honsa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Persepsi Karyawan Terhadap *Quality Of Work Life* (QWL) Dan Produktivitas Kerja Karyawan *Arubaito*.

Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa menyadari bahwa karyawan merupakan modal utama untuk kemajuan perusahaan. Tidak terkecuali bagi karyawan *arubaito*. Oleh karena itu, penerapan *Quality Of Work Life* (QWL) menjadi salah satu pertimbangan dalam penerapan kebijakan yang berhubungan dengan karyawan *arubaito*. Analisis terhadap responden mengenai *Quality Of Work Life* (QWL) memiliki empat komponen yaitu kebanggaan, kesehatan kerja, komunikasi dan lingkungan yang aman. Analisis responden terhadap produktivitas terdiri dari tiga komponen yaitu upah, jam kerja dan produksi harian.

Persepsi Karyawan *Arubaito* Terhadap *Quality Of Work Life* (QWL)

penerapan *Quality Of Work Life* (QWL) yang dipersepsikan oleh karyawan *arubaito* memiliki empat komponen yaitu kebanggaan, kesehatan kerja, komunikasi dan lingkungan yang aman. Persepsi karyawan *arubaito* terhadap *Quality Of Work Life* (QWL) *Quality Of Work Life* (QWL) dapat dilihat pada tabel.

Persepsi Karyawan *Arubaito* Terhadap Kebanggaan

Tabel 3. Persepsi Karyawan *Arubaito* Terhadap Kebanggaan

No	Indikator QWL	Jumlah Responden					Total skor	Skor Rataan	Ket.
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Karyawan merasa senang bekerja di Yukiguni Maitake CO., LTD Unit Honsa.	12	12	5	4	3	134	3,7	Setuju
2.	Atasan memotivasi karyawan <i>arubaito</i> untuk bekerja lebih baik.	13	11	4	2	6	131	3,6	Setuju
3.	Atasan memberikan saya kepercayaan untuk karyawan mengerjakan tugas sendiri.	13	2	14	5	2	121	3,4	Setuju
4.	Saya ingin mengetahui seberapa baik saya bekerja.	21	1	7	5	2	142	3,9	Setuju
Total								3,65	setuju

Sumber : Data Diolah, 2018

Hubungan kekeluargaan yang terjalin di perusahaan sangat erat dalam kegiatan bekerja. Karyawan *arubaito* merasa senang bekerja di Yukiguni Maitake, Co.LTD Unit Honsa terlihat dengan skor rataan 3,7 dengan hasil setuju.

Secara langsung para atasan telah mampu membangun suasana yang nyaman dan dapat memotivasi karyawan *arubaito* untuk bekerja lebih baik yang terlihat pada skor rataan 3,6 dengan hasil setuju.

Pada saat bekerja para atasan yang biasanya disebut *sensei* oleh para karyawan melakukan pekerjaan di lokasi yang sama dengan karyawan *arubaito* dan karyawan lainnya dengan performa terbaik mereka, hal ini secara langsung dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan atasan dapat dengan

mudah melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan *arubaito* dengan hasil skor rata-rata 3,4.

Hasil pekerjaan yang baik termasuk kedalam hal yang memotivasi karyawan *arubaito*, terlihat pada persepsi karyawan *arubaito* yang ingin mengetahui seberapa baik hasil pekerjaan dengan skor rata-rata 3,9 yang artinya setuju. Secara keseluruhan dapat dinyatakan nilai kebanggaan pada Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa dikatakan baik dengan hasil rata-rata 3,65 yang artinya setuju.

Persepsi Karyawan *Arubaito* Terhadap Kesehatan Kerja

Tabel 4. Persepsi Karyawan *Arubaito* Terhadap Kesehatan Kerja

No.	Indikator QWL	Jumlah Responden					Total skor	Skor Rataan	Ket.
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Setiap karyawan <i>arubaito</i> mendapat tunjangan kesehatan dari perusahaan.	11	5	5	4	11	109	3	Kurang Setuju
2.	Lingkungan kerja bersih dan nyaman.	23	3	3	4	3	147	4,08	Setuju
3.	Karyawan <i>arubaito</i> merasa puas dengan keamanan dan keselamatan kerja perusahaan.	16	8	5	4	3	138	3,8	Setuju
4.	Saya merasa nyaman bekerja di Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa.	15	10	6	0	5	138	3,83	Setuju
5.	Saya dan karyawan lainnya berusaha mencerminkan suasana yang tenang dalam bekerja.	14	7	9	1	5	132	3,7	Setuju
Total								3,682	Setuju

Sumber : Data Diolah, 2018

Perusahaan berkewajiban memberikan pelayanan dan perlindungan bagi karyawannya dari setiap kemungkinan yang dapat membahayakan kesehatan dan mencegah diri dari timbulnya gangguan kesehatan karyawan *arubaito* yang disebabkan oleh lingkungan pekerjaan. Hal tersebut dimaksud untuk menjaga kesehatan fisik maupun mental karyawan *arubaito*. Karyawan memberikan persepsi bahwa perusahaan belum mampu memberikan tunjangan kesehatan terlihat dari skor rata-rata 3 yang berarti kurang setuju. Tes *feses* yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan dianggap hanya dianggap sebagai formalitas oleh sebagian besar karyawan *arubaito*.

Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa adalah salah satu perusahaan yang berada di Jepang dengan budaya yang menjunjung tinggi kebersihan pada setiap elemen kehidupan, tidak terkecuali pada tempat bekerja. Terlihat pada persepsi responden yang merasa Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa memiliki lingkungan kerja bersih dan nyaman dengan skor rata-rata 4,08 yang artinya para responden setuju. Semua anggota perusahaan bersama-sama menjaga kebersihan demi terciptanya kenyamanan bersama dari pernyataan responden merasa nyaman bekerja di Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa.

Kebijakan mengenai kesehatan kerja dilakukan dan praktikan secara nyata oleh seluruh karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan *arubaito* sehingga karyawan *arubaito* memiliki persepsi bahwa karyawan *arubaito* merasa puas dengan keamanan dan keselamatan kerja perusahaan dengan skor rata-rata 3,8.

Karyawan *arubaito* merasa nyaman bekerja di Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa dilihat dari skor rata-rata 3,83 yang artinya setuju. Seluruh karyawan *arubaito* dapat bekerja dan berinteraksi dengan karyawan lain yang

memiliki perbedaan kewarganegaraan tetapi tetap dapat menciptakan suasana tenang dalam bekerja dengan skor rata-ran 3,7 yang hasilnya setuju.

Dari keseluruhan skor rata-ran kesehatan kerja yaitu 3,682 dengan hasil setuju dapat disimpulkan bahwa Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa menjalankan kebijakan yang baik mengenai kesehatan kerja bagi karyawan *arubaito*.

Persepsi Karyawan *Arubaito* Terhadap Komunikasi

Tabel 5. Persepsi Karyawan *Arubaito* Terhadap Komunikasi

No.	Indikator QWL	Jumlah Responden					Total skor	Skor Rataan	Ket.
		Memilih							
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Karyawan merasa jelas mengenai informasi dari perusahaan mengenai pekerjaan.	7	10	8	8	3	118	3,3	Kurang Setuju
2.	Karyawan dapat meminta penjelasan apabila ada tugas yang kurang dimengerti dari atasan.	14	9	5	4	4	133	3,7	Setuju
3.	Karyawan tidak merasa segan untuk mengutarakan kebutuhan pada rekan kerja.	8	15	9	3	1	134	3,7	Setuju
4.	Ketika menghadapi pekerjaan atasan saya suka membantu.	13	7	8	6	2	136	3,6	Setuju
5.	Diluar pekerjaan saya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.	13	8	8	2	5	130	3,6	Setuju
Total								3,58	Setuju

Sumber : Data Diolah, 2018

Komunikasi dilakukan untuk menyampaikan pesan, ide dan gagasan dari satu pihak ke pihak lain agar saling mempengaruhi. Pada umumnya komunikasi dilakukan dengan Bahasa lisan yang dapat dimengerti oleh orang lain. Keterbatasan Bahasa merupakan salah satu halangan yang cukup besar bagi seluruh karyawan *arubaito* dalam menjalankan tugas. Para atasan hanya menggunakan bahasa Jepang dalam menjelaskan tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan *arubaito*. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden yang menyatakan bahwa kurang setuju apabila karyawan *arubaito* merasa jelas dengan informasi mengenai pekerjaan dari perusahaan dengan skor rata-rata 3,3.

Akan tetapi karyawan *arubaito* dapat dengan mudah meminta atasan untuk menjelaskan dengan sederhana mengenai pembagian tugas dengan skor rata-rata 3,7 dengan persepsi responden, karyawan dapat dengan mudah meminta kejelasan apabila ada tugas yang kurang dimengerti dari atasan yang sebagian besar responden merasa setuju.

Kekerabatan yang terjalin antara karyawan *arubaito* dan jenis karyawan lain terjalin cukup baik, karyawan *arubaito* tidak merasa segan mengutarakan kebutuhan kepada rekan kerja dengan skor rata-rata 3,7 yang artinya setuju.

Selanjutnya karyawan *arubaito* menilai bahwa atasan selalu ada apabila responden mengalami kesulitan dalam menghadapi pekerjaan dengan skor rata-rata 3,6 yang artinya setuju. Seluruh karyawan *arubaito* merupakan pemula dalam hal pekerjaan di Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa sehingga perusahaan mempersiapkan beberapa orang untuk membantu karyawan *arubaito* dalam menjalankan tugas, mereka biasanya disebut dengan *sensei*.

Adapun jalinan kekeluargaan yang terjalin antara karyawan *arubaito* dan jenis karyawan lain dinyatakan terjalin dengan baik dengan skor rata-ran 3,6 yang artinya setuju. Dari seluruh persepsi responden mengenai komunikasi dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak sebatas Bahasa lisan tetapi sikap peduli dan saling mengormati satu sama lain juga dapat menimbulkan rasa kekeluargaan. Hal ini dapat dilihat dari total persepsi responden mengenai komunikasi di Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa dengan skor rata-ran 3,58 dengan hasil setuju.

Persepsi Karyawan *Arubaito* Terhadap Lingkungan Yang Aman

Tabel 6. Persepsi Karyawan *Arubaito* Terhadap Lingkungan Yang Aman

No.	Indikator QWL	Jumlah Responden					Total skor	Skor Rataan	Ket.
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Suasana di tempat kerja membuat saya merasa nyaman.	18	8	5	1	4	143	4	Setuju
2.	Perusahaan tidak dapat dengan mudah memberhentikan karyawan.	17	8	5	2	4	140	3,9	Setuju
3.	Dalam bekerja, saya tidak merasa khawatir terjadi kecelakaan karena alat dan sarana pengamanannya lengkap.	11	9	11	3	2	132	3	Kurang Setuju
4.	Perusahaan memiliki program keamanan kerja yang dapat diterapkan dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan.	13	10	7	5	1	137	3,6	Setuju
5.	Saya merasa puas dengan penerapan kebijaksanaan yang berlaku mengenai pekerjaan sehari-hari di perusahaan.	11	6	11	5	3	125	3,7	Setuju
Total								3,774	Setuju

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat secara garis besar persepsi karyawan *arubaito* mengenai tempat kerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada indikator suasana tempat kerja yang nyaman sebagian besar responden menyatakan setuju dengan skor rataan 4. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat suasana yang baik antara karyawan sehingga terciptanya suasana yang nyaman bagi karyawan *arubaito*.

Karyawan tidak dengan mudah diberhentikan oleh perusahaan mendapat respon yang baik dengan skor rataan 3,9. Setiap karyawan yang berada di Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa, sebelum menjalankan pekerjaannya harus memiliki kontak kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak yang diharapkan dapat saling menguntungkan selama bekerja di perusahaan.

Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa memiliki program keselamatan yang didukung oleh alat dan sarana yang lengkap, sehingga karyawan *arubaito* merasa aman dalam menjalankan pekerjaan terlihat dari skor rataan 3 yang artinya responden memiliki persepsi setuju akan hal itu.

Tidak hanya sarana yang mendukung, kebijakan mengenai program keamanan kerja diterapkan oleh perusahaan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan *arubaito* dan jenis karyawan lainnya. Terlihat dari persepsi responden dengan skor rataan 3,6 dengan hasil setuju.

Selanjutnya responden memiliki persepsi puas dengan keputusan kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan mengenai tugas dan pekerjaan sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan *arubaito* dengan skor rataan 3,7. Dari keseluruhan persepsi responden didapati skor rataan 3,774 yang artinya seluruh

responden setuju apabila Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa memiliki dan menerapkan lingkungan yang aman bagi karyawan *arubaito*.

Analisis Hubungan *Quality Of Work Life* (QWL) Dengan Produktivitas Karyawan *Arubaito*

Hubungan *Quality Of Work Life* (QWL) Dengan Upah

Tabel 7. Hubungan *Quality Of Work Life* (QWL) Dengan Upah

No.	<i>Quality Of Work Life</i> (QWL)	Nilai Korelasi	Hubungan Dengan Upah
1	Kebanggaan	0,601	Positif, kuat dan nyata.
2	Kesehatan kerja	0,637	Positif, kuat dan nyata.
3	Komunikasi	0,727	Positif, kuat dan nyata.
4	Lingkungan yang aman	0,757	Positif, kuat dan nyata.

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7 dapat diidentifikasi QWL dengan indeks kebanggaan berhubungan dengan upah karyawan *arubaito* dengan nilai korelasi 0,601 yang artinya berhubungan secara positif, kuat dan nyata. Upah karyawan *arubaito* dihitung berdasarkan jam kerja yang telah diperoleh, kemudian dihitung dan dijumlahkan pada pertengahan bulan. Semakin sedikit tingkat absen dan semakin tinggi jam kerja yang dilakukan karyawan *arubaito* maka semakin meningkatkan kebanggaan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Amstrong, 2003 “kalau perusahaan menerapkan desentralisasi secara luas serta memberdayakan tim yang mandiri, maka karyawan merasa diberi tanggung jawab lebih dan

dipecaya. Hal tersebut dapat meningkatkan rasa motivasi kerja dan kebanggaan karyawan, kemudian pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan tanggung jawab, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan merupakan faktor motivasi. Sedangkan gaji dan upah merupakan salah satu faktor *hygiene*. Faktor motivator adalah hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja dan faktor *hygiene* adalah fungsi penjamin agar motivasi kerja karyawan tidak menurun”. Hal ini dapat menyatakan bahwa kebanggaan yang dibangun oleh atasan maupun pihak-pihak yang berhubungan dengan karyawan *arubaito* dalam perusahaan berpengaruh terhadap upah karyawan *arubaito*.

Hasil korelasi rank spearman QWL kesehatan kerja memiliki nilai korelasi 0,637 terhadap upah dimana hal ini berpengaruh secara positif, kuat dan nyata. Kesehatan kerja yang baik akan mempertahankan jam kerja yang dimiliki oleh karyawan *arubaito*, kemudian pada akhirnya mempengaruhi jumlah upah yang akan diperoleh oleh karyawan *arubaito*. Kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam perusahaan Yukiguni Maitake Co., LTD unit Honsa, terlihat pada kegiatan yang dilakukan untuk mengecek kesehatan kerja karyawan pada waktu-waktu tertentu. Beberapa contohnya adalah senam yang dilakukan setiap pagi sebelum jam kerja dimulai. Senam dilakukan bertujuan untuk memastikan tubuh karyawan mendapatkan pemanasan sebelum melakukan berbagai aktifitas sehingga mengurangi potensi terjadinya cedera saat bekerja. Salah satu contoh lainnya adalah *tebukuro cekku* yaitu kegiatan memeriksa peralatan kerja yang dikenakan oleh karyawan selalu baik dan tidak memiliki cacat sedikitpun sehingga karyawan tetap aman dalam bekerja. Kegiatan *tebukuro*

cekku dilakukan setiap 2 jam sekali. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan *arubaito* yang berimbas pada penerimaan upah di pertengahan setiap bulannya. Maka kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap upah karyawan *arubaito*.

Komunikasi memiliki nilai korelasi 0,727 terhadap upah karyawan *arubaito* dengan hubungan yang berpengaruh secara positif, kuat dan nyata. Komunikasi yang baik antara karyawan *arubaito* dengan rekan kerja akan menciptakan kehidupan kerja yang nyaman dan meningkatkan produktivitas karyawan *arubaito*. Diketahui bahwa upah yang diperoleh karyawan *arubaito* sesuai jam kerja yang telah dilakukan, oleh karena itu secara tidak langsung komunikasi yang baik akan menciptakan suasana nyaman dalam bekerja dan kemudian mempengaruhi upah karyawan *arubaito*.

Berdasarkan hasil korelasi *rank spearman* lingkungan yang aman memiliki hasil korelasi 0,757 yang berpengaruh secara positif, kuat dan nyata terhadap upah karyawan *arubaito*. Menurut Ahyari, 1986 “hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat produktivitas kerja para karyawan dalam suatu perusahaan memang tidak perlu untuk dilakukan lagi, lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga, pelaksanaan proses produksi dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula”. Dari hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan yang aman tentu meningkatkan produktivitas dari karyawan, termasuk karyawan *arubaito* yang upahnya dihitung perjam sesuai dengan waktu kerja yang telah dilakukan

karyawan *arubaito*. Maka lingkungan yang aman dapat mempengaruhi upah yang diperoleh karyawan *arubaito*.

Hubungan *Quality Of Work Life* (QWL) Dengan Jam Kerja

Tabel 8. Hubungan *Quality Of Work Life* (QWL) Dengan Jam Kerja

No.	<i>Quality Of Work Life</i> (QWL)	Nilai Korelasi	Hubungan Dengan jam kerja
1	Kebanggaan	0,625	Positif, kuat dan nyata.
2	Kesehatan kerja	0,588	Positif, kuat dan nyata.
3	Komunikasi	0,786	Positif, sangat kuat dan nyata.
4	Lingkungan yang aman	0,746	Positif, kuat dan nyata.

Sumber : Data Diolah, 2018

Pada tabel 8 dapat diketahui bahwa jam kerja dari karyawan *arubaito* dapat berpengaruh secara positif, kuat dan nyata terhadap kebanggaan dengan nilai korelasi 0,625. Dimana dari pembagian jam kerja yang dilakukan perusahaan dapat mempengaruhi kebanggaan karyawan *arubaito*. Karyawan *arubaito* di perusahaan agribisnis Yukiguni Maitake Co., LTD unit Honsa dapat bekerja maksimal selama 7-8 jam per hari. Apabila karyawan *arubaito* di Yukiguni maitake Co., LTD unit Honsa dapat mengurangi jam kerja yang dimiliki dengan beberapa ketentuan yang ada. Tetapi dapat diketahui bahwa hal ini sangat jarang terjadi karena budaya yang melekat pada perusahaan menimbulkan rasa loyalitas yang tinggi pada karyawan termasuk karyawan *arubaito* yang merupakan warga asing. Sikap atasan yang selalu memberi contoh yang baik menimbulkan rasa bangga pada karyawan *arubaito* untuk bekerja secara penuh. Dapat dikatakan bahwa rasa bangga mempengaruhi jam kerja yang dimiliki oleh karyawan *arubaito*.

Kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap jam kerja dengan hasil nilai korelasi 0,588 dengan hubungan yang berpengaruh secara positif, kuat dan nyata. Hal ini dapat dikatakan bahwa perusahaan dapat mengelola jam kerja yang baik sehingga mempengaruhi kesehatan kerja karyawan *arubaito*. Yukiguni Maitake Co., LTD unit Honsa melakukan berbagai kegiatan yang mendukung kesehatan kerja yang baik bagi perusahaan maupun karyawan yang kemudian dapat meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya diharapkan karyawan *arubaito* dapat memenuhi jam kerja yang dimiliki. Maka kesehatan kerja yang baik dapat mempengaruhi jam kerja dari karyawan *arubaito*.

Komunikasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar kegiatan bekerja dapat berjalan dengan baik. Penyampaian tugas dan tanggung jawab dari atasan dapat diterima oleh karyawan *arubaito* apabila komunikasi yang dijalin dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Di Yukiguni Maitake Co., LTD unit Honsa para atasan dapat menyampaikan tugas maupun jam kerja karyawan *arubaito* dibantu dengan seorang penerjemah Bahasa Jepang yang disediakan oleh pihak agensi dan juga pihak Yukiguni Maitake Co., LTD unit Honsa. Selama bekerja karyawan *arubaito* dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan yang pada akhirnya mempengaruhi jam kerja dari karyawan *arubaito* itu sendiri. Semakin baik komunikasi yang terjalin antara karyawan *arubaito* dengan atasan maupun antara karyawan *arubaito* dengan rekan kerja lainnya, tidak menutup kemungkinan hal ini mendorong produktivitas karyawan *arubaito* dalam memenuhi jam kerja yang dimiliki. Maka dapat dikatakan komunikasi dan jam kerja saling mempengaruhi. Dan berdasarkan hasil korelasi *rank spearman* dengan nilai korelasi 0,786 yang berhubungan secara

positif kuat dan nyata. Dari hubungan tersebut dapat dinyatakan bahwa perusahaan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.

Berdasarkan hasil korelasi *rank spearman*, lingkungan yang aman memiliki pengaruh dengan jam kerja dengan hasil nilai korelasi 0,746 yang berhubungan secara positif kuat dan nyata. Kegiatan kerja pada perusahaan Yukiguni Maitake Co., LTD unit Honsa membutuhkan lingkungan kerja yang baik demi mendukung kegiatan kerja yang akan dilakukan oleh karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan Yukiguni Maitake Co., LTD unit Honsa, namun lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan *arubaito* maupun jenis karyawan lainnya yang bekerja di Yukiguni Maitake Co., LTD unit Honsa. Dengan kata lain lingkungan kerja di Yukiguni Maitake Co., LTD akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan *arubaito* yang melaksanakan proses produksi. Oleh karena hal tersebut, lingkungan yang aman akan mempengaruhi produktivitas karyawan *arubaito*, terutama jam kerja yang dimiliki. Semakin baik lingkungannya maka semakin besar kemungkinan karyawan *arubaito* lebih produktif untuk memenuhi jam kerja yang diperoleh.

Hubungan *Quality Of Work Life* (QWL) Dengan Produksi Harian

Tabel 9. Hubungan *Quality Of Work Life* (QWL) Dengan Produksi Harian

No.	<i>Quality Of Work Life</i> (QWL)	Nilai Korelasi	Hubungan Dengan Produksi Harian
1	Kebanggaan	0,601	Positif, kuat dan nyata.
2	Kesehatan kerja	0,635	Positif, kuat dan nyata.
3	Komunikasi	0,720	Positif, kuat dan nyata.
4	Lingkungan yang aman	0,731	Positif, kuat dan nyata.

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 9 persepsi karyawan *arubaito* terhadap kebanggaan dengan produksi harian memiliki hubungan yang positif, kuat dan nyata dengan nilai korelasi 0,601. Ravianto, 1989 menyatakan bahwa “seorang tenaga kerja dinilai produktif jikalau ia mampu menghasilkan *output* yang lebih banyak dari tenaga kerja lain, dengan satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitasnya yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan produk dengan standar yang telah ditentukan, dalam satuan waktu yang lebih singkat”. Dalam kegiatan kerja di Yukiguni Maitake Co., LTD unit Honsa setiap karyawan harus menghitung produksi hariannya yang kemudian dijumlahkan pada akhir jam kerja. Hasil produksi harian setiap karyawan akan diranking menjadi sepuluh orang terbaik yang kemudian pada majalah dinding perusahaan setiap minggunya. Hal ini membuktikan bahwa sikap atasan dan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan

oleh perusahaan mempengaruhi yang meningkatkan kebanggaan karyawan yang kemudian mempengaruhi produksi harian karyawan *arubaito*.

Hasil korelasi *rank spearman* dari kesehatan kerja dengan produksi harian memiliki hubungan yang kuat, positif dan nyata. QWL kesehatan kerja dengan produksi harian memiliki nilai korelasi 0,635. Kesehatan kerja yang baik diharapkan dapat memberikan semangat dan energi positif bagi karyawan *arubaito* kegiatan bekerja yang sehat akan mempengaruhi produksi harian dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasakan kesehatan kerja yang baik memiliki kemungkinan mencapai produksi setiap harinya. Hal ini membuktikan bahwa kebijakan mengenai sehatan kerja yang dberlakukan untuk karyawan *arubaito* memiliki pengaruh secara nyata terhadap produksi harian karyawan *arubaito*.

Komunikasi yang dijalin antara karyawan *arubaito* dengan atasan atau antara karyawan *arubaito* dengan rekan kerja lainnya akan menciptakan suasana nyaman bagi karyawan itu sendiri. Pembagian tugas dan tanggung jawab berjalan dengan baik walaupun karyawan *arubaito* memiliki keterbatasan berbahasa jepang. Untuk memudahkan kegiatan bekerja pihak perusahaan memberikan fasilitas berupa penerjemah yang mendampingi karyawan *arubaito* selama tiga bulan awal bekerja. Selanjutnya kegiatan bekerja dapat berjalan dengan baik karena para karyawan *arubaito* mulai terbiasa dalam berkomunikasi dengan para atasan dan rekan kerja lainnya. Sebagian atasan juga memiliki kemampuan berbahasa Inggris yang tentunya hal ini semakin mempermudah komunikasi karyawan *arubaito* dengan rekan kerja yang lain. Penyampaian tugas dan kerja yang diimbangi dengan komunikasi yang berjalan dengan baik dapat

mempermudah karyawan *arubaito* dalam bekerja di Yukiguni Maitake Co., LTD unit Honsa, dengan demikian karyawan juga dapat menjalankan tugasnya untuk mencapai produksi harian dengan baik. Maka dapat dikatakan bahwa komunikasi mempengaruhi produksi harian karyawan *arubaito*. Indikator komunikasi memiliki nilai korelasi 0,720 yang artinya memiliki hubungan secara kuat, positif dan nyata. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan *arubaito* maupun karyawan *arubaito* dengan sesama karyawan *arubaito* dan komunikasi karyawan *arubaito* dengan karyawan jenis lainnya dapat mempengaruhi produksi harian karyawan *arubaito*.

Selanjutnya hasil korelasi lingkungan yang aman dengan produksi harian memiliki nilai korelasi 0,731 yang artinya berhubungan secara kuat, positif dan nyata. Hal ini mengindikasikan bahwa segala kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan mengenai lingkungan yang aman mempengaruhi produksi harian dari karyawan *arubaito*. Terciptannya lingkungan kerja yang aman memiliki dampak yang sangat baik bagi karyawan *arubaito*. Individu yang bekerja dilingkungan yang aman akan dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Karyawan *arubaito* akan lebih menikmati pekerjaan mereka karena menyadari komitmen manajemen perusahaan Yukiguni Maitake Co.,LTD unit Honsa akan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Mereka percaya bahwa semua sarana yang mereka berikan akan diperhatikan dan ditindak lanjuti. Karyawan *arubaito* juga merasa bahawa perusahaan menghargai usaha yang mereka lakukan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam mencapai produksihariannta. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan yang aman bagi karyawan *arubaito* berhubungan dengan produksi harian karyawan *arubaito*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penerapan *Quality Of Work Life* (QWL) di Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa terdiri dari kebanggaan, kesehatan kerja, komunikasi dan lingkungan yang aman. Dengan skor rata-rata kebanggaan 3,65, kesehatan kerja 3,682, komunikasi 3,58 dan lingkungan yang aman 3,774. Penerapan *Quality Of Work Life* (QWL) yang diterapkan pada Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa dinilai baik oleh karyawan *arubaito*. Hal ini berarti pelaksanaan *Quality Of Work Life* (QWL) di Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan *arubaito*.
2. Hasil uji korelasi *rank spearman* memperlihatkan bahwa *Quality Of Work Life* (QWL) memiliki hubungan positif dan nyata dengan upah, jam kerja dan produksi harian karyawan *arubaito* yang merupakan indikator dari produktivitas karyawan *arubaito*. Berdasarkan uji validitas r hitung lebih besar dari r tabel (0,2785) maka data dikatakan valid dan berpengaruh secara nyata. Data validitas dapat dilihat pada lampiran 2.

Saran

1. Yukiguni Maitake CO., Ltd unit Honsa memiliki tingkat keamanan kerja yang baik, terlihat pada rambu-rambu keselamatan kerja dan juga selogan motivasi yang banyak tersebar pada dinding dan sudut perusahaan. Tetapi alangkah lebih baiknya apabila rambu-rambu dan selogan tersebut dilengkapi dengan Bahasa lain selain Bahasa dan tulisan Jepang. Misalnya Bahasa Inggris yang merupakan salah satu Bahasa internasional.

2. Pengawas yang bertugas mendampingi karyawan *arubaito* sebaiknya memiliki kemampuan berbahasa asing (Bahasa Inggris), sehingga dapat memudahkan komunikasi selama kegiatan bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adireja, A. G. 2012. *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. XYZ*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB, Bogor.
- Amstrong, M. 2003. *Strategic Human Resource Management (A Guide To Action)*. Edisi Terjemahan. Penerjemah: Ati Cahayani. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Cascio, W. F. 2005. *Managing Humam Resources : Productivity, Quality Of Work Life, Profit*. Edisi ke-3 McGraw-Hill Companies, Inc. USA.
- Corporate Profile, 2017. Yukiguni Maitake Co., Ltd. Japan
- Davis, K. dan J. W. Newstorm. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1 dan 2 Edisi ke-7. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ellitan, L. 1998. *Keterkaitan TQM Dan QWL dalam Membangun Organisasi Berbasis Keterlibatan*. Usahawan, 09 : pp. 34-37.
- Juliandi, Irfan, Manurung 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press. Medan.
- Mutiara, B. 2008. *Analisis Faktor-faktor Quality of Work Life (QWL) dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Direktorat dan Kantor Institut Pertanian Bogor*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB, Bogor.
- Octaviani, T. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Quality Of Work Life dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Bogor*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB, Bogor.
- Pangondian, A, A. 2009. *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus di Bagian Roduksi PT. Sumawondo Utama Works Industries Medan Sumatera Utara*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB, Bogor.
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Teknologi*. Jakarta: The Asia Foundation.
- Rifaldi, T, M. 2017. *Analisis Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB, Bogor.

- Rose, C Dan L-S. Beh. 2007. *Linking QWL And Job Performance: Implication For Organizations. Performance Improvent.* Vol 46(6). Hlm.30-35. DOI:10.1002/pfi.139.
- Sianturi, F, N, D. 2010. *Analisis Penerapan Quality Of Work Life Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bogor.* Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB, Bogor.
- Simamora, B. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen.* PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sinha, C. 2012. *Factors Affecting Quality Of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizattions.* Australian Journal of Business and Management Research. Vol.1 No.11 [31-40].
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Organिसari.* PT. Grammedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wayne W. Daniel. 1989. *Statistika Nonparametric Terapan.* PT Gramedia. Jakarta.
- Widhayani, R. 2004. *Analisi Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dahana.* Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB, Bogor.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**ANALISIS HUBUNGAN PENERAPAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN *ARUBAITO* (PARUH
WAKTU) PERUSAHAAN AGRIBISNIS YUKIGUNI MAITAKE CO., LTD
UNIT HONSA**

Identitas Responden

1. Usia responden : a. < 16 Tahun
b. 17-19 Tahun
c. 20-23 Tahun
d. 24-27 Tahun
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Pendidikan terakhir : a. SD
b. SLTP
c. SLTA
d. Diploma
e. S1
4. Lama bekerja : a. < 5 bulan
b. 5-8 bulan
c. 8-12 bulan

Petunjuk Pengisian

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini memiliki 5 alternatif jawaban, yaitu:

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- CS : Cukup Setuju
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

Berilah tanda (X) pada lembar kuesioner bapak/ibu/saudara secara langsung.

Quality Of Work Life

1. Kebanggaan

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Karyawan merasa senang bekerja di Yukiguni Maitake CO., LTD Unit Honsa					
2	Atasan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.					
3	Atasan memberikan saya kepercayaan untuk mengerjakan tugas sendiri.					
4	Saya ingin mengetahui seberapa baik saya bekerja.					

2. Kesehatan kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Setiap karyawan mendapat tunjangan kesehatan dari perusahaan.					
2	Lingkungan kerja bersih dan nyaman.					
3	Karyawan merasa puas dengan keamanan dan keselamatan kerja perusahaan.					
4	Saya merasa nyaman bekerja di Yukiguni Maitake., Co.LTD Unit Honsa.					
5	Saya dan karyawan lainnya berusaha mencerminkan suasana tenang dalam bekerja.					

3. Komunikasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Karyawan merasa jelas mengenai informasi dari perusahaan mengenai pekerjaan.					
2	Karyawan dapat meminta penjelasan apabila ada tugas yang kurang dimengerti dari atasan.					
3	Karyawan tidak merasa segan untuk mengutarakan kebutuhan pada rekan kerja.					
4	Ketika menghadapi pekerjaan atasan saya suka membantu.					
5	Diluar pekerjaan saya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.					

4. Lingkungan yang aman

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Suasana di tempat kerja membuat saya merasa nyaman.					
2	Perusahaan tidak dapat dengan mudah memberhentikan karyawan.					
3	Dalam bekerja, saya tidak merasa khawatir terjadi kecelakaan karena alat dan sarana pengamananya lengkap.					

4	Perusahaan memiliki program keamanan kerja yang dapat diterapkan dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan					
5	Saya merasa puas dengan penerapan kebijaksanaan yang berlaku mengenai pekerjaan sehari-sehari di perusahaan.					

Produktivitas Tenaga Kerja Arubaito

1. Upah

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Karyawan mendapatkan upah sesuai dengan UMR yang ada di daerah perusahaan.					
2	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jenis dan golongan karyawan karyawan.					
3	Karyawan arubaito mendapatkan bonus apabila ada keuntungan karyawan.					
4	Karyawan arubaito mendapatkan bonus tahunan seperti jenis karyawan lainnya.					
5	Upah yang saya dapatkan sangat berpengaruh pada motivasi saya dalam bekerja					

2. Jam kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Jam kerja karyawan <i>arubaito</i> lebih fleksibel dari jenis karyawan lain.					
2	Karyawan dapat mengganti hari kerja apabila berhalangan dan tidak dapat hadir di hari kerja.					
3	Karyawan <i>arubaito</i> berhak memilih untuk lembur atau tidak.					
4	Perusahaan memberikan peraturan khusus terhadap jam kerja <i>arubaito</i> .					

3. Produksi harian

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Karyawan <i>arubaito</i> harus memenuhi standart produksi harian yang diberlakukan oleh perusahaan (300 pcs/Jam).					
2	Kegiatan kerja dan tanggung jawab karyawan <i>arubaito</i> dan jenis karyawan lain sama.					
3	Karyawan <i>arubaito</i> dinilai dan diranking hanya pada sesama jenis karyawan <i>arubaito</i> .					

4	Kegiatan meranking karyawan arubaito meningkatkan motivasi saya untuk meningkatkan produksi harian.					
5	Hasil dari produksi harian meningkat setiap harinya.					

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0,2785	0,760	Valid
2	0,2785	0,684	Valid
3	0,2785	0,645	Valid
4	0,2785	0,572	Valid
5	0,2785	0,420	Valid
6	0,2785	0,815	Valid
7	0,2785	0,783	Valid
8	0,2785	0,814	Valid
9	0,2785	0,682	Valid
10	0,2785	0,730	Valid
11	0,2785	0,728	Valid
12	0,2785	0,715	Valid
13	0,2785	0,693	Valid
14	0,2785	0,708	Valid
15	0,2785	0,721	Valid
16	0,2785	0,649	Valid
17	0,2785	0,731	Valid
18	0,2785	0,533	Valid
19	0,2785	0,747	Valid
20	0,2785	0,589	Valid
21	0,2785	0,745	Valid

22	0,2785	0,301	Valid
23	0,2785	0,512	Valid
24	0,2785	0,746	Valid
25	0,2785	0,787	Valid
26	0,2785	0,569	Valid
27	0,2785	0,736	Valid
28	0,2785	0,721	Valid
29	0,2785	0,476	Valid
30	0,2785	0,402	Valid
31	0,2785	0,633	Valid
32	0,2785	0,798	Valid
33	0,2785	0,742	Valid

Lampiran 3. Hasil Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	91.7
	Excluded ^a	3	8.3
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	33

Lampiran 4. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations

			X1	Y1
Spearman's rho	X1	Correlation	1.000	.601 ^{**}
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Y1	Correlation	.601 ^{**}	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X1	Y2
Spearman's rho	X1	Correlation	1.000	.625 ^{**}
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36

	Y2	Correlation Coefficient	.625**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X1	Y3
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.601**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Y3	Correlation Coefficient	.601**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X2	Y1

Spearman's rho	X2	Correlation	1.000	.637 ^{**}
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Y1	Correlation	.637 ^{**}	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X2	Y2
Spearman's rho	X2	Correlation	1.000	.588 ^{**}
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Y2	Correlation	.588 ^{**}	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X2	Y3
Spearman's rho	X2	Correlation	1.000	.635**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Y3	Correlation	.635**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X3	Y1
Spearman's rho	X3	Correlation	1.000	.727**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36

	Y1	Correlation Coefficient	.727**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X3	Y2
Spearman's rho	X3	Correlation Coefficient	1.000	.786**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
		Correlation Coefficient	.786**	1.000
	Y2	Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X3	Y3
--	--	--	----	----

Spearman's rho	X3	Correlation	1.000	.720 ^{**}
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Y3	Correlation	.720 ^{**}	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X4	Y1
Spearman's rho	X4	Correlation	1.000	.757 ^{**}
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Y1	Correlation	.757 ^{**}	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X4	Y2
Spearman's rho	X4	Correlation	1.000	.746**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Y2	Correlation	.746**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X4	Y3
Spearman's rho	X4	Correlation	1.000	.731**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36

	Y3	Correlation Coefficient	.731**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).