

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Profil Dahlia Bordir Kudus

Nama Perusahaan	: Dahlia Bordir Kudus
Nama Pemilik	: Hj. Sa'adah
Tahun Berdiri	: 1988
Alamat	: Jl. Sukun Raya, No. 23, Desa Peganjaran, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus
Jenis Usaha	: <i>Home Industry</i>
Produk	: Mukenah, Kebaya, Souvenir, Kerudung, Baju kurung, koko, dan gamis

b. Sejarah Berdirinya Dahlia Bordir Kudus

Dahlia Bordir Kudus termasuk salah satu jenis usaha *home industry* yang bergerak di bidang bordir. Usaha bordir ini didirikan pada tahun 1988 oleh ibu Hj. Sa'adah dan suaminya. Dahlia Bordir Kudus adalah usaha bordir yang cukup terkenal di kota Kudus, khususnya di desa Karangmalang, yang mana menjadi sentra tempat berkembangnya usaha bordir. Nama usaha "Dahlia Bordir" berasal dari penggalan nama belakang beliau yaitu "Dah" yang artinya Sa'adah. Kemudian jadi "Dahlia" itu untuk mengidentikkan bahwa usaha ini didirikan oleh seorang perempuan, begitu juga karyawannya rata-rata perempuan yang menyukai motif bordir bunga-bunga, sehingga Ibu Sa'adah memberikan nama usahanya "Dahlia Bordir".

Awal usaha ini hanya memiliki dua karyawan dan dua mesin bordir saja dengan modal sebesar Rp 200.000. Awalnya tempat produksinya berada di rumah Ibu Sa'adah di desa Karangmalang. Namun, seiring berkembangnya usaha Dahlia Bordir, tempat untuk produksi dan galeri untuk memasarkan berbagai macam produk yang dihasilkan berpindah tempat yang lebih strategis yaitu terletak di desa Peganjaran. Saat ini, usaha

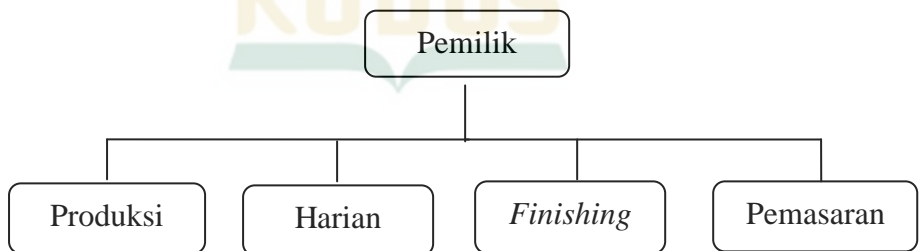
Dahlia Bordir sudah memiliki karyawan sebanyak 60 orang, yang mana kerjanya ada yang di bawa pulang dan ada di tempat produksi. Proses produksi di Dahlia Bordir masih mengutamakan penggunaan mesin manual atau mesin icik sebesar 80% untuk mendapatkan bordir dengan kualitas tinggi, 10% semi manual, dan 10% komputer. Hasil produksi tidak hanya untuk persediaan galeri atau toko Dahlia Bordir, namun juga untuk pameran dalam maupun luar kota serta luar negeri.

c. Visi dan Misi Dahlia Bordir

- 1) Visi Dahlia Bordir
Menjadikan usaha bordir yang produktif dan inovatif berdasarkan nilai-nilai Islam.
- 2) Misi Dahlia Bordir
 - a) Melestarikan dan mengembangkan budaya bordir Kudus dengan bordir manual atau bordir menggunakan mesin icik.
 - b) Menciptakan tenaga kerja yang berkompeten di bidang bordir.
 - c) Mengutamakan kualitas produk dan kepuasan pelanggan.
 - d) Membuat lapangan usaha di bidang bordir untuk meminimalisir pengangguran, khususnya untuk kaum perempuan.

d. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dahlia Bordir Kudus



Berdasarkan gambar di atas, pembagian kerja yang diberikan oleh Dahlia Bordir Kudus adalah sebagai berikut :

- 1) Pemilik, bertugas mengarahkan, mengawasi jalannya usaha, mengatur administrasi, dan membuat desain bordir.
- 2) Produksi, bertugas untuk memotong kain, menjahit dan membordir pada kain baik secara manual atau komputer.
- 3) Harian, bertugas untuk menggambar pola pada kain, menyolder atau melubangi bordir, dan membersihkan benang bordir yang tidak terpakai
- 4) *Finishing*, bertugas untuk mencuci, menyetrika dan pengemasan produk yang sudah jadi.
- 5) Pemasaran, bertugas untuk memasarkan produk dan menjaga galeri atau toko Dahlia Bordir.

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Deskripsi Identitas Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah data responden pada Dahlia Bordir Kudus:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	2	3,3%
2.	Perempuan	58	96,7%
Total		60	100%

Dari tabel tersebut, dapat diketahui dari 60 karyawan pada Dahlia Bordir Kudus yang dijadikan responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas adalah perempuan sebanyak 58 orang dengan presentase sebesar 96,7%. Sedangkan responden laki-laki sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 3,3%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan pada Dahlia Bordir kebanyakan adalah perempuan, karena dalam bidang bordir itu dibutuhkan kesabaran dan ketelitian yang tinggi

untuk mendapatkan kualitas bordir yang baik. Maka rata-rata perempuan yang dapat memiliki keahlian tersebut.

2) Usia Responden

Data responden pada Dahlia Bordir Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	Usia 20-30 tahun	13	21,7%
2.	Usia 31-40 tahun	17	28,3%
3.	Usia 41-50 tahun	14	23,3%
4.	Usia 51-60 tahun	16	26,7%
Total		60	100%

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa dari 60 karyawan pada Dahlia Bordir Kudus yang dijadikan responden berdasarkan usia mayoritas adalah yang berusia 31-40 tahun dengan jumlah 17 orang dengan presentase 28,3%. Untuk usia 51-60 tahun dengan jumlah 16 orang dengan presentase 26,7%. Untuk usia 41-50 tahun dengan jumlah 14 orang dengan presentase 23,3%. Dan untuk usia 20-30 tahun dengan jumlah 13 orang dengan presentase 21,7%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Dahlia Bordir Kudus rata-rata berusia 31-40 tahun. Pada usia tersebut, rata-rata sudah berumah tangga dan sudah memiliki tingkat kematangan secara pribadi lebih stabil sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik, penuh kesabaran dan ketelitian.

3) Pendidikan Responden

Data responden pada Dahlia Bordir Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Tidak Sekolah	2	3,3%
2.	SD	17	28,3%
3.	SMP	18	30%
4.	SMA	23	38,3%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa dari 60 karyawan pada Dahlia Bordir Kudus yang dijadikan responden berdasarkan pendidikan mayoritas adalah tingkat SMA dengan jumlah 23 orang dengan presentase 38,3%. Pada tingkat SMP berjumlah 18 orang dengan presentase 30%. Pada tingkat SD berjumlah 17 orang dengan presentase 28,3%. Dan yang tidak sekolah sebanyak 2 orang dengan presentase 3,3%. Maka dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Dahlia Bordir Kudus rata-rata tingkat pendidikan tertingginya adalah SMA. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi kemampuan atau produktivitas kerjanya.

b. Deskripsi Data Penelitian

1) *Training* (X1)

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel *Training*

Variabel	Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
<i>Training</i>	X1.1	1	1,7%	9	15%	15	25%	28	46,7%	7	11,7%
	X1.2	3	5%	8	13,3%	15	25%	23	38,3%	11	18,3%
	X1.3	1	1,7%	6	10%	26	43,3%	21	35%	6	10%
	X1.4	1	1,7%	8	13,3%	24	40%	19	31,7%	8	13,3%
	X1.5	2	3,3%	6	10%	24	40%	22	36,7%	6	10%
	X1.6	1	1,7%	4	6,7%	19	31,7%	25	41,7%	11	18,3%

Dari tabel tersebut, dapat dilihat mengenai keterangan jawaban responden mengenai *training* sebagai berikut:

- a) Item 1, ada 7 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 11,7%, 28 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 46,7%, 15 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 25%, 9 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 15%, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan instruktur mampu menguasai materi pelatihan dengan baik.
- b) Item 2, 11 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 18,3%, 23 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 38,3%, 15 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 25%, 8 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 13,3%, dan 3

responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 5%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju menjadi peserta pelatihan dengan kompetensi yang dimiliki.

- c) Item 3, 6 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 10%, 21 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 35%, 26 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 43,3%, 6 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 10%, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus merasa materi pelatihan cukup untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan.
- d) Item 4, 8 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 13,3%, 19 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 31,7%, 24 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 40%, 8 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 13,3%, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus merasa metode pelatihan merasa cukup mendukung proses pelatihan.
- e) Item 5, 6 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 10%, 22 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 36,7%, 24 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 40%, 6 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 10%, dan 2 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 3,3%. Berdasarkan hasil

jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus merasa kurang yakin akan dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan dengan baik setelah pelatihan.

- f) Item 6, 11 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 18,3%, 25 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 41,7%, 19 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 31,7%, 4 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 6,7%, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus memiliki peningkatan kemampuan dan keterampilan setelah pelatihan.

2) *Job Skills* (X2)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel *Job Skills*

Variabel	Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
<i>Job Skills</i>	X2.1	1	1,7 %	5	8,3 %	22	36,7 %	25	41,7 %	7	11,7 %
	X2.2	0	0%	10	16,7 %	18	30 %	24	40 %	8	13,3 %
	X2.3	2	3,3 %	6	10 %	24	40 %	21	35 %	7	11,7 %
	X2.4	1	1,7 %	6	10 %	20	33,3 %	24	40 %	9	15 %
	X2.5	3	5%	9	15 %	17	28,3 %	20	33,3 %	11	18,3 %

Dari tabel tersebut, dapat diketahui mengenai keterangan jawaban responden mengenai *job skills* sebagai berikut:

- a) Item 1, 7 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 11,7%, 25 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 41,7%, 22 responden yang

memberikan jawaban netral dengan presentase 36,7%, 5 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 8,3%, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus selalu memperbaiki hasil pekerjaannya semakin lebih baik.

- b) Item 2, 8 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 13,3%, 24 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 40%, 18 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 30%, 10 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 16,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus dapat melakukan pekerjaan secara mandiri.
- c) Item 3, 7 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 11,7%, 21 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 35%, 24 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 40%, 6 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 10%, dan 2 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 3,3%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus kurang yakin mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hasil yang lebih baik.
- d) Item 4, 9 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 15%, 24 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 40%, 20 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 33,3%, 6 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 10%, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak

setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus dapat bekerja dengan penuh teliti.

- e) Item 5, 11 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 18,3%, 20 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 33,3%, 17 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 28,3%, 9 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 15%, dan 3 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 5%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja.

3) *Quality Of Work Life (X3)*

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel *Quality Of Work Life*

Variabel	Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
<i>Quality Of Work Life</i>	X3.1	2	3,3 %	2	3,3 %	19	31,7%	28	46,7%	9	15 %
	X3.2	0	0%	7	11,7%	27	45 %	15	25 %	11	18,3%
	X3.3	0	0%	6	10 %	18	30 %	26	43,3%	10	16,7%
	X3.4	1	1,7 %	7	11,7%	19	31,7%	21	35 %	12	20 %
	X3.5	4	6,7 %	8	13,3%	19	31,7%	19	31,7%	10	16,7%

Dari tabel tersebut, dapat dilihat mengenai keterangan jawaban responden mengenai *quality of work life* sebagai berikut:

- a) Item 1, 9 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 15%, 28 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 46,7%, 19 responden yang

memberikan jawaban netral dengan presentase 31,7%, 2 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 3,3%, dan 2 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 3,3%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus setuju dengan gaji yang diberikan layak dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

- b) Item 2, 11 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 18,3%, 15 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 25%, 27 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 45%, 7 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 11,7%, dan 7 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 11,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus merasa cukup dengan bonus yang didapatkan.
- c) Item 3, 10 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 16,7%, 26 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 43,3%, 18 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 30%, 6 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 10%,. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Dahlia Bordir Kudus sudah menerapkan keselamatan dan keamanan dalam bekerja.
- d) Item 4, 12 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 20%, 21 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 35%, 19 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 31,7%, 7 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 11,7%, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak

setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Dahlia Bordir Kudus telah memberikan kesempatan yang lebih luas dengan memberikan tambahan pekerjaan selain pekerjaan utama.

- e) Item 5, 10 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 16,7%, 19 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 31,7%, 19 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 31,7%, 8 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 13,3%, dan 4 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 6,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Dahlia Bordir Kudus telah menyediakan pendidikan / pelatihan kerja untuk pengembangan diri karyawan.

4) *Employee Work Productivity*

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel *Employee Work Productivity*

Variabel	Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
<i>Employee Work Productivity</i>	Y.1	1	1,7 %	4	6,7 %	20	33,3 %	23	38,3 %	12	20 %
	Y.2	0	0%	1	1,7 %	11	18,3 %	29	48,3 %	19	31,7 %
	Y.3	1	1,7 %	1	1,7 %	9	15 %	31	51,7 %	18	30 %
	Y.4	1	1,7 %	1	1,7 %	14	23,3 %	30	50 %	14	23,3 %
	Y.5	0	0%	3	5%	17	28,3 %	28	46,7 %	12	20 %
	Y.6	0	0%	1	1,7 %	22	36,7 %	25	41,7 %	12	20 %

Dari tabel tersebut, dapat dilihat mengenai keterangan jawaban responden mengenai *employee work productivity* sebagai berikut:

- a) Item 1, 12 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 20%, 23 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 38,3%, 20 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 33,3%, 4 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 6,7%, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- b) Item 2, 19 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 31,7%, 29 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 48,3%, 11 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 18,3%, 1 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus selalu bekerja dengan maksimal untuk mencapai target.
- c) Item 3, 18 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 30%, 31 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 51,7%, 9 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 15%, 1 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 1,7%, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus selalu bersemangat tinggi dalam bekerja.
- d) Item 4, 14 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 23,3%, 30

responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 50%, 14 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 23,3%, 1 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 1,7%, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus selalu menambah wawasan pengetahuannya untuk pengembangan dirinya.

- e) Item 5, 12 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 20%, 28 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 46,7%, 17 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 28,3%, 3 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 5%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar mutu yang telah ditetapkan.
- f) Item 6, 12 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan presentase 20%, 25 responden yang memberikan jawaban setuju dengan presentase 41,7%, 22 responden yang memberikan jawaban netral dengan presentase 36,7%, 1 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 1,7%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Dahlia Bordir Kudus mampu bekerja dengan tepat waktu dan menghindari terjadinya kesalahan.

3. Analisis Data Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas mengukur apakah pertanyaan yang diajukan dalam penelitian valid atau tidak. Kriteria uji validitas adalah membandingkan nilai r hitung dengan

nilai r tabel.¹ Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan pada 30 nonresponden dengan r tabel sebesar 0,361.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Training</i>	X1.1	0,735	0,361	Valid
	X1.2	0,804	0,361	Valid
	X1.3	0,707	0,361	Valid
	X1.4	0,773	0,361	Valid
	X1.5	0,888	0,361	Valid
	X1.6	0,672	0,361	Valid
<i>Job Skills</i>	X2.1	0,771	0,361	Valid
	X2.2	0,819	0,361	Valid
	X2.3	0,746	0,361	Valid
	X2.4	0,811	0,361	Valid
	X2.5	0,812	0,361	Valid
<i>Quality Of Work Life</i>	X3.1	0,758	0,361	Valid
	X3.2	0,702	0,361	Valid
	X3.3	0,799	0,361	Valid
	X3.4	0,869	0,361	Valid
	X3.5	0,794	0,361	Valid
<i>Employee Work Productivity</i>	Y.1	0,842	0,361	Valid
	Y.2	0,845	0,361	Valid
	Y.3	0,830	0,361	Valid
	Y.4	0,855	0,361	Valid
	Y.5	0,797	0,361	Valid
	Y.6	0,794	0,361	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua item X1, X2, X3, Y mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabelnya yaitu 0,361. Maka seluruh item pernyataan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat diandalkan atau bersifat tangguh. Uji reliabilitas mengukur variabel yang

¹ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, (Jakarta: Guepedia, 2021), 8.

digunakan dengan pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,6, maka instrumen dikatakan reliabel. Sedangkan apabila nilai *Cronbach's alpha* < tingkat signifikan 0,6, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.²

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Total Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
<i>Training</i>	6	0,852	0,60	Reliabel
<i>Job Skills</i>	5	0,849	0,60	Reliabel
<i>Quality Of Work Life</i>	5	0,837	0,60	Reliabel
<i>Employee Work Productivity</i>	6	0,907	0,60	Reliabel

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *Training*, *Job Skills*, *Quality Of Work Life*, dan *Employee Work Productivity* mempunyai nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Maka semua variabel dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

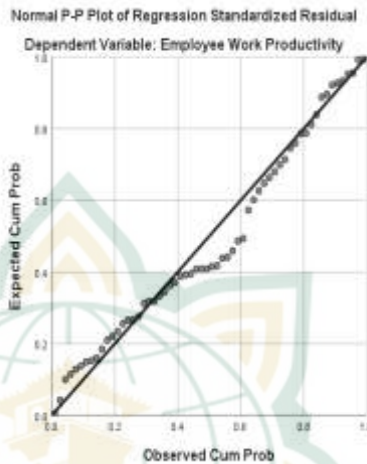
1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak.³ Peneliti menggunakan dua metode untuk melakukan uji ini diantaranya yaitu Metode Grafik *Normal P-P Plot Of Regression* dan Metode Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

² Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, 17.

³ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, 107.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan gambar grafik tersebut, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, oleh karena itu, nilai residual tersebut adalah normal.

Tabel 4.10
Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04612973
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.080
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Untuk metode kedua, peneliti menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu 0,065. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai yang dimiliki lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi antar variabel independen memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bernilai 1).⁴ Dalam uji multikolinearitas, peneliti membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2) dan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai r^2
<i>Training</i>	<i>Job Skills</i>	0,615
<i>Training</i>	Quality Of Work Life	0,551
<i>Job Skills</i>	Quality Of Work Life	0,462
Nilai R^2	0,907	

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2) dapat diperoleh nilai koefisien yang seluruhnya bernilai lebih kecil daripada nilai koefisien determinasi (R^2). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami multikolinearitas.

⁴ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, 116-117.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.921	.843		5.839	.000		
	Training	.582	.064	.671	9.091	.000	.304	3.288
	Job Skills	.136	.061	.150	2.216	.031	.364	2.747
	Quality Of Work Life	.219	.069	.198	3.165	.003	.424	2.357

a. Dependent Variable: Employee Work Productivity

Berdasarkan tabel tersebut, hasil pengujian dengan melihat nilai VIF dan Tolernace dapat diperoleh nilai *tolerance* dari variabel *training* sebesar 0,304 dan nilai VIF sebesar 3,288. Nilai *tolerance* dari variabel *job skills* sebesar 0,364 dan nilai VIF sebesar 2,747. Sedangkan nilai *tolerance* dari variabel *quality of work life* sebesar 0,424 dan nilai VIF sebesar 2,357. Dari seluruh hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dapat dikatakan tidak mengalami multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi benar atau apakah residual memiliki varians yang tidak sama dari dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.⁵ Metode pengujian dalam penelitian yang digunakan adalah metode *Glejser* dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel independen.

⁵ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, 128.

Tabel 4.13
Hasil Uji Glesjer

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.456	.490		2.973	.004
	Training	-.011	.037	-.068	-.293	.770
	Job Skills	.053	.036	.316	1.494	.141
	Quality Of Work Life	-.076	.040	-.370	-1.884	.065
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan tabel tersebut, variabel *training* dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,770, variabel *Job Skills* sebesar 0,141, dan variabel *Quality Of Work Life* sebesar 0,065. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh *Training*, *Job Skills*, *Quality Of Work Life* terhadap employee work productivity pada Dahlia Bordir Kudus.⁶

⁶ Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, 14.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.921	.843		5.839	.000
	Training	.582	.064	.671	9.091	.000
	Job Skills	.136	.061	.150	2.216	.031
	Quality Of Work Life	.219	.069	.198	3.165	.003

a. Dependent Variable: Employee Work Productivity

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,291 + 0,582 + 0,136 + 0,219 + e$$

Keterangan :

Y = *Employee Work Productivity*

X₁ = *Training*

X₂ = *Job Skills*

X₃ = *Quality Of Work Life*

a = Konstanta

b₁,b₂,b₃ = Koefisien regresi

e = variabel pengganggu

Dari persamaan regresi linear tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta

Nilai konstanta yang didapatkan adalah sebesar 4,291. Nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel *Training*, *Job Skills*, *Quality Of Work Life* dianggap konstan (0), maka rata-rata *Employee Work Productivity* adalah sebesar 4,291.

2) Koefisien X1

Hasil nilai dari koefisien variabel *Training* memiliki nilai positif adalah sebesar 0,582. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap variabel *Training*

terjadi kenaikan sebesar 1%, maka *Employee Work Productivity* akan naik sebesar 0,582 dengan asumsi variabel independennya lainnya dianggap konstan.

3) Koefisien X2

Hasil nilai dari koefisien variabel *Job Skills* memiliki nilai positif adalah sebesar 0,136. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap variabel *Job Skills* terjadi kenaikan sebesar 1%, maka *Employee Work Productivity* akan naik sebesar 0,136 dengan asumsi variabel independennya lainnya dianggap konstan.

4) Koefisien X3

Hasil nilai dari koefisien variabel *Quality Of Work Life* mempunyai nilai positif adalah sebesar 0,219. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap variabel *Quality Of Work Life* mengalami kenaikan sebesar 1%, maka *Employee Work Productivity* akan naik sebesar 0,219 dengan asumsi variabel independennya lainnya dianggap konstan.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan pengaruh variabel *Training*, *Job Skills*, *Quality Of Work Life* terhadap variabel *Employee Work Productivity*. Nilai *R Square* berada bervariasi dari 0 sampai 1, semakin mendekati nilai *R Square* ke 1, garis regresi yang menjelaskan 100% variasi Y, yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat.⁷

Tabel 4.15

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.902	1.050

a. Predictors: (Constant), Quality Of Work Life, Job Skills, Training

Dari tabel tersebut, dapat diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,902 atau 90,2%.

⁷ Sri Wahyuni, *Kinerja Maqashid Syariah Dan Faktor-Faktor Determinan*, 43.

Hal ini memperlihatkan bahwa kemampuan variabel *Training*, *Job Skills*, dan *Quality Of Work Life* terhadap variabel *Employee Work Productivity* sebesar 90,2%. Sedangkan 9,8 dapat dipengaruhi variabel lain selain ketiga variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Dengan hasil yang diperoleh mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *Training*, *Job Skills*, dan *Quality Of Work Life* terhadap variabel *Employee Work Productivity* adalah kuat.

f. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel *Training*, *Job Skills*, *Quality Of Work Life* terhadap variabel *Employee Work Productivity*.⁸ Keputusan yang diambil dalam uji F pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai probabilitas (0,05) dan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{tabel} diperoleh dari $(df) = n - k - 1$, jadi $(df) = 60 - 3 - 1 = 56$, maka nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 2,77.

Tabel 4.16
Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	602.498	3	200.833	182.323	.000 ^b
	Residual	61.685	56	1.102		
	Total	664.183	59			
a. Dependent Variable: Employee Work Productivity						
b. Predictors: (Constant), Quality Of Work Life, Job Skills, Training						

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 182,323 dan F_{tabel} sebesar 2,77. Jadi nilai $F_{hitung} (182,323) > F_{tabel} (2,77)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Training*, *Job*

⁸ Sri Wahyuni, *Kinerja Maqashid Syariah Dan Faktor-Faktor Determinan*, 44.

Skills, dan *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Work Productivity* secara positif dan signifikan.

g. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *Training*, *Job Skills*, *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap variabel *Employee Work Productivity* secara parsial (sendiri-sendiri).⁹ Keputusan yang diambil dalam uji t pada penelitian ini yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dan dengan melihat angka probabilita (0,05). Nilai t_{tabel} diperoleh dari $(df) = n - k - 1$, jadi $(df) = 60 - 3 - 1 = 56$. Maka nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 2,003.

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.921	.843		5.839	.000
	Training	.582	.064	.671	9.091	.000
	Job Skills	.136	.061	.150	2.216	.031
	Quality Of Work Life	.219	.069	.198	3.165	.003

a. Dependent Variable: Employee Work Productivity

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1) *Training*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel *Training* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,091 dan t_{tabel} sebesar 2,003. Jadi nilai t_{hitung} (9,091) > t_{tabel} (2,003) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat diperoleh keputusan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa terdapat

⁹ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, 41.

pengaruh *Training* terhadap *Employee Work Productivity* secara positif dan signifikan.

2) *Job Skills*

Dari tabel tersebut, dapat diperoleh bahwa variabel *Job Skills* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,216 dan t_{tabel} sebesar 2,003. Jadi nilai t_{hitung} (2,216) $>$ t_{tabel} (2,003) dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$, maka dapat diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh *Job Skills* terhadap *Employee Work Productivity* secara positif dan signifikan.

3) *Quality Of Work Life*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diperoleh bahwa variabel *Quality Of Work Life* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,165 dan t_{tabel} sebesar 2,003. Jadi nilai t_{hitung} (3,165) $>$ t_{tabel} (2,003) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka dapat diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Work Productivity* secara positif dan signifikan.

B. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Training* terhadap *Employee Work Productivity* pada Dahlia Bordir Kudus

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama menggunakan SPSS memperoleh hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,091 dengan signifikansi 0,000. Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} sebesar 2,003. Hasil yang diperoleh tersebut berarti nilai t_{hitung} (9,091) $>$ t_{tabel} (2,003) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai dari koefisien regresi variabel *Training* memiliki nilai positif sebesar 0,582. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel *Training* mengalami kenaikan sebesar 1%, maka *Employee Work Productivity* akan naik sebesar 0,582. Maka hasil tersebut dapat diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh *Training* terhadap *Employee Work Productivity* Pada Dahlia Bordir Kudus secara positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, Dahlia Bordir Kudus menerapkan *training* yang dipimpin langsung oleh pemiliknya atau karyawan senior. Karyawan senior yang terpilih menjadi instruktur adalah karyawan yang sudah dibekali pelatihan dan berpengalaman dalam proses membordir. *Training* ini dilakukan untuk karyawan baru maupun lama. *Training* karyawan baru dilakukan untuk memberikan pengetahuan tentang proses pembordiran serta pekerjaan yang akan dilakukannya. Sedangkan *training* karyawan lama bertujuan untuk meningkatkan keterampilan membordir dan kemampuan menciptakan produk yang berkualitas tinggi. *Training* ini dilakukan secara berkala, dan yang dilakukan diantaranya dengan melatih membordir secara langsung, memberikan arahan, bimbingan, dan memberikan contoh. Hasil dari *training* tersebut selalu ada evaluasi dari pimpinan dengan menyetorkan hasil bordir yang telah diselesaikan. Oleh karena itu, dengan mengadakan pelatihan secara berkala akan memberikan peluang kepada pekerja untuk memperluas aasan serta mengembangkan keahliannya dengan baik. Adanya pelatihan yang meningkat, maka terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Ike Susanti dan Indriana Kristiawati yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri (konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan” dengan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Indah Rahmawati, Fatmah Bagis dan Akhmad Darmawan yang berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia” hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut H. John Bernardin dalam bukunya berjudul *Human Resource Management An Experiential Approach* mengatakan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan

perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap atau perilaku tertentu sesuai kebutuhan pekerjaan.¹⁰ Dalam Islam juga mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para pekerja untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Karena pada dasarnya dalam pandangan Islam, ilmu itu menjadi dasar pedoman martabat dan derajat seseorang dalam hidupnya.¹¹ Dengan demikian, pelatihan sangat penting dan dibutuhkan oleh semua karyawan, karena pelatihan mampu meningkatkan kualitas kerja, mengembangkan keahlian karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Tanpa adanya pelatihan, karyawan akan mengalami hambatan-hambatan dalam pekerjaannya, tidak adanya keterampilan yang dimiliki, dan produktivitas kerja karyawan akan menurun.

2. Pengaruh *Job Skills* terhadap *Employee Work Productivity* pada Dahlia Bordir Kudus

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua menggunakan SPSS memperoleh hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,216 dengan signifikansi 0,031. Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} sebesar 2,003. Hasil yang diperoleh tersebut berarti nilai $t_{hitung} (2,216) > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Sedangkan nilai dari koefisien regresi variabel *Job Skills* memiliki nilai positif sebesar 0,136. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel *Job Skills* terjadi kenaikan sebesar 1%, maka *Employee Work Productivity* akan naik sebesar 0,136. Maka hasil tersebut dapat diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh *Job Skills* terhadap *Employee Work Productivity* Pada Dahlia Bordir Kudus secara positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan pada Dahlia Bordir Kudus mempunyai keterampilan yang cukup baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengadaan *training* yang dilakukan secara berkala akan

¹⁰ Yusniar Lubis, Bambang Hermanto, dan Emron Edison, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, 139.

¹¹ Arman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 206.

mampu meningkatkan keterampilan kerja atau *job skills*. Keterampilan yang dimiliki karyawan Dahlia Bordir Kudus menjadikan karyawan mampu dan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah. Selain itu, karyawan menjadi lebih memahami tentang apa yang perlu dikerjakan apabila terjadi permasalahan serta pekerja dapat bekerja dengan optimal dan penuh ketelitian, sehingga terjadi peningkatan dalam produktivitas kerja. Hal tersebut membuktikan keterampilan kerja berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Siti Latifah yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan Dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi” dengan hasil penelitian bahwa keterampilan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara berganda atau stimulan terhadap produktivitas kerja. Selain itu juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Zakiyul Kamal, Librina Tria Putrid an Mustafa Kamal yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Pada Sentra Pandai Besi Teratak Rumbio Jaya“ dengan hasil penelitian bahwa keterampilan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas pengrajin.

Menurut Amirullah dan Budiyono (2014), keterampilan kerja (*Job Skills*) merupakan kemampuan untuk mempraktikan wawasannya ke pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.¹² Dalam Islam sangat memperhatikan *skills* atau keterampilan. Umat Islam diberikan akal, pengetahuan serta potensi-potensi tersebut untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan rajin bekerja untuk menghasilkan suatu karya berupa produk atau jasa. Karena hasil yang nyata tidak akan dapat terwujud jika tidak ada tindakan untuk melakukannya. Dengan keterampilan yang terus diasah dan ditingkatkan akan memperoleh kehidupan yang layak, berkecukupan serta kebahagiaan di

¹² Zakiyul Kamal, dkk, “Pengaruh Keterampilan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Pada Sentra Pandai Besi Teratak Rumbio Jaya”, *Jurnal Riset Manajemen Indonesia* : 4.

dunia dan akhirat.¹³ Dengan demikian, keterampilan merupakan faktor untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan akan mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun karyawan yang memiliki keterampilan yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas kerja serta dapat mengatasi permasalahan pekerjaan dengan baik.

3. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Work Productivity* pada Dahlia Bordir Kudus

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan SPSS memperoleh hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,165 dengan signifikansi 0,003. Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} sebesar 2,003. Hasil yang diperoleh tersebut berarti nilai $t_{hitung} (3,165) > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Sedangkan nilai dari koefisien regresi variabel *Quality Of Work Life* memiliki nilai positif sebesar 0,219. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap variabel *Quality Of Work Life* terjadi kenaikan sebesar 1%, maka *Employee Work Productivity* akan naik sebesar 0,219. Maka dapat diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Work Productivity* Pada Dahlia Bordir Kudus secara positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, Dahlia Bordir Kudus sangat memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan dengan baik. Kualitas kehidupan kerja yang tercipta meliputi pemberian gaji yang layak sesuai pekerjaan yang dilakukan, penyediaan fasilitas pengembangan diri seperti pendidikan dan pelatihan, pemberian bonus kepada karyawan, suasana lingkungan kerja yang aman dan mendukung, adanya kenyamanan, dan adanya beban kerja yang adil. Dengan terciptanya kualitas kerja tersebut, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja karena semua hal yang dibutuhkan dan diinginkan dapat terpenuhi. Selain itu juga dapat memberikan semangat pekerja dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

¹³ Ali Chaerudin, dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, 153.

Hal tersebut membuktikan kehidupan kerja karyawan memiliki pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Adisah Putra Sitohang dan Nur Aktif Budiono yang berjudul “*Effect of Job Satisfaction, Quality of Work Life, and Self Efficacy on Employee Work Productivity Case Study on PT. Bank Woori Saudara Indonesia Tbk*” dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Casio (2014), kualitas kehidupan kerja adalah upaya atau strategi yang mendukung untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan.¹⁴ Sedangkan menurut Ibrahim (2006), dalam Islam juga menjelaskan mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik pada karyawan. Konsep dasar dari kualitas kehidupan kerja tersebut merupakan seluruh upaya yang bertujuan untuk kesejahteraan dan kebahagiaan hidup karyawan. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, karyawan akan merasakan kepuasan bekerja, segala kebutuhan dan harapannya dapat terpenuhi serta karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk menghasilkan produk atau jasa sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

¹⁴ P. Tommy Y.S. Suyasa, dkk, *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*, 51.