

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kualitas Kontrol

a. Pengertian Kualitas Kontrol

Kualitas kontrol adalah sistem kerja operasi pada seluruh perusahaan atau pabrik yang disepakati, di dokumentasi dalam prosedur-prosedur teknis manajerial yang terpadu dan efektif, untuk mendorong dan membimbing tindakan-tindakan yang terkoordinasi dari tenaga kerja, mesin, dan informasi perusahaan, serta pabrik melalui cara yang terbaik dan paling praktis untuk menjamin kepuasan pelanggan akan mutu dan biaya mutu yang ekonomis.¹

Kualitas menjadi faktor dasar keputusan konsumen untuk mengkonsumsi jasa atau produk tersebut. Kualitas produksi juga memegang pandangan akan layak atau tidaknya barang produksi untuk bisa dikonsumsi (dipasarkan). Persaingan yang semakin ketat membuat suatu kualitas produk lebih ditekankan. Perusahaan harus mempunyai *controller* agar dapat membuat inovasi baru untuk selalu merancang akan kesempurnaan produk. Tiap produk mempunyai sejumlah unsur yang bersama-sama menggambarkan kecocokan penggunaannya. Parameter-parameter ini biasanya dinamakan ciri-ciri kualitas antara lain adalah ciri fisik, indra dan orientasi waktu (Montgomery, 1990).

M. N. Nasution (2005:2-3) menjelaskan pengertian kualitas menurut beberapa para ahli yaitu: menurut Crosby menyatakan bahwa kualitas adalah “*conformance to requirement*”, yaitu sesuai dengan yang di isyaratkan atau distandarkan. Suatu produk

¹Rudy Prihantoro, *Konsep Pengendalian Mutu*, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, hlm.13

memiliki kualitas apabila sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Sedangkan menurut W. Edwards Deming menyatakan bahwa kualitas adalah kesesuaian kebutuhan pasar. Menurut Suyadi Prawirosentono (2007:5), kualitas suatu produk adalah keadaan fisik, fungsi dan sifat suatu produk bersangkutan yang dapat memenuhi selera dan kebutuhan konsumen dengan memuaskan sesuai nilai uang yang telah dikeluarkan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kualitas ini akan sangat erat berhubungan dengan produk dan jasa tersebut, dikarenakan menunjuk langsung terhadap atribut dan sifat-sifat dari produk dan jasa (Agus Ahsyari, 2002:283).²

Tentang mutu atau kualitas barang, Josep Juran mempunyai suatu pendapat bahwa “*quality is fitness for the use*” yang bila diterjemahkan secara bebas berarti sebagai berikut. Mutu (kualitas) berkaitan dengan enaknyanya barang tersebut digunakan. Artinya, bila suatu barang secara layak dan baik digunakan berarti barang tersebut bermutu baik. Pengertian mutu yang dikemukakan Josep Juran tersebut, semata-mata memandang mutu dari pihak konsumen. Jika dilihat dari sudut pandang produsen mutu diartikan lebih rumit, karena menyangkut beberapa segi antara lain merancang (*planning*), memproduksi (*produce*), mengirimkan (*giving*) menyerahkan barang kepada konsumen, pelayanan terhadap konsumen (*costumer service*) dan digunakannya barang tersebut oleh konsumen.³

Secara umum, pengendalian atau kontrol adalah susunan komponen-komponen fisik yang dirakit sedemikian rupa sehingga mampu mengatur sistemnya sendiri atau sistem diluarnya. Sistem kontrol adalah proses pengaturan atau pengendalian terhadap satu

²Yuliyarto & Yanuar Surya Putra, “*Analisis Quality Control Pada Produksi Susu Sapi*”, Vol. 7, hlm. 80

³Suyadi Prawirasentono, “*Manajemen Mutu Terpadu*” PT Bumi Aksara No.18, Jakarta, hlm.5

atau beberapa besaran (variabel, parameter) sehingga berada pada suatu harga *range* tertentu. Istilah lain sistem kontrol atau teknik kendali adalah teknik pengaturan, sistem pengendalian, atau sistem pengontrolan (Pakpahan, 1988)⁴.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kontrol adalah suatu teknik dan aktivitas atau tindakan yang terencana yang dilakukan untuk mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kualitas suatu produk dan jasa agar sesuai dengan standar yang telah di tetapkan dan dapat memenuhi kepuasan konsumen.⁵

Islam mengajarkan bila ingin memberikan hasil usaha kita, berupa barang dan jasa hendaknya yang berkualitas baik, jangan memberikan yang buruk atau tidak berkualitas kepada orang lain.⁶

Sebagai firman Allah

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ
الْأَرْضِ ۗ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِكَافِرِينَ إِلاَّ أَنْ
تُغْمِضُوا فِيهِ ۗ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿٢٦٧﴾

Artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, nafkankahlah (dijalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang kamu keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu menafkahnnya daripadanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. Dan*

⁴ Rudi Prihantoro, “*Konsep Pengendalian Mutu*”, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012, hlm. 13

⁵ Yuliarto & Yanuar Surya Putra, “*Analisis Quality Control Pada Produksi Susu Sapi*”, Vol. 7, hlm.81.

⁶ <http://thedarkancokullujaba.blogspot.com/2010/12/7kualitas-pelayanan-jasa-dalam.html>.diakses tanggal 22 juni 2016.

ketahuilah bahwa Allah SWT maka Kaya dan Terpuji". (QS. Al-Baqaroh : 267)⁷.

b. Faktor-Faktor Pengendalian Kualitas

Menurut Douglas C. Montgomery dan berdasarkan literature lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian kualitas yang dilakukan perusahaan adalah⁸ :

1) Kemampuan proses

Batas-batas yang ingin dicapai haruslah disesuaikan dengan kemampuan proses yang ada. Tidak ada gunanya mengendalikan suatu proses dalam batas-batas yang melebihi kemampuan atau kesanggupan proses yang ada.

2) Spesifikasi yang berlaku

Spesifikasi hasil produksi yang ingin dicapai harus dapat berlaku, bila ditinjau dari segi kemampuan proses dan keinginan atau kebutuhan konsumen yang ingin dicapai dari hasil produksi tersebut. Dalam hal ini haruslah dapat dipastikan dahulu apakah spesifikasi tersebut dapat berlaku dari kedua segi yang telah disebutkan diatas sebelum pengendalian kualitas pada proses dapat dimulai.

3) Tingkat ketidaksesuaian yang dapat diterima

Tujuan dilakukan pengendalian suatu proses adalah dapat mengurangi produk yang ada dibawah standar seminimal mungkin. Tingkat pengendalian yang diberlakukan tergantung pada banyaknya produk yang berada dibawah standar yang dapat diterima.

⁷ Al-Qur'an, Qs. Al-Baqaroh Ayat 267, Yayasan Peyelengara Penerjemah Penafsiran Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, Jakarta, 2012, hlm.56.

⁸ Darsono, *Analisis Pengendalian Kualitas Produk Dalam Upaya Mengendalikan Tingkat Kerusakan Produk*, Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, No. 35/ Th. XX/ Oktober 2013, hlm. 1-2.

4) Biaya kualitas

Biaya kualitas sangat mempengaruhi tingkat pengendalian kualitas dalam menghasilkan produk dimana biaya kualitas mempunyai hubungan yang positif dengan terciptanya produk yang berkualitas.

- a. Biaya Pencegahan (*Prevention Cost*)
- b. Biaya Deteksi / Penilaian (*Detection / Appraisal Cost*)
- c. Biaya Kegagalan Internal (*Internal Failure Cost*)
- d. Biaya Kegagalan Eksternal (*Eksternal Failure Cost*)

c. Langkah-Langkah Kualitas Kontrol

Pengendalian kualitas harus dilakukan melalui proses yang terus-menerus dan berkesinambungan. Proses pengendalian kualitas tersebut dapat dilakukan salah satunya dengan melalui penerapan PDCA (*plan – do – check – action*) yang diperkenalkan oleh Dr. W. Edwards Deming, seorang pakar kualitas ternama berkebangsaan Amerika Serikat, sehingga siklus ini disebut siklus deming (*Deming Cycle/ Deming Wheel*).⁹

Siklus PDCA merupakan penerapan dari konsep pengendalian mutu dan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka pengendalian mutu harus dilakukan dengan maksimal pula, caranya dengan menerapkan asas-asas pengendalian mutu maksimal. Menerapkan asas-asas pengendalian mutu maksimal perlu langkah-langkah pada masing-masing tahapan, antara lain :¹⁰

- a. Tahapan Perencanaan (*Plan*)
 1. Harus ditentukan proses mana yang perlu diperaiki, yaitu proses yang berkaitan erat dengan misi organisasi dan tututan pelanggan.
 2. Menentukan perbaikan apa yang akan dilakukan terhadap proses yang dipilih.

⁹ *Ibid*, hlm. 5.

¹⁰ Rudy Prihantoro, *Op., Cit*, hlm. 5-6.

3. Menentukan data dan informasi yang diperlukan untuk memilih proses yang paling relevan dengan perusahaan.
- b. Tahap Pelaksanaan (*Do*)
1. Mengumpulkan informasi dasar tentang jalannya proses yang sedang berlangsung.
 2. Melakukan perubahan yang dikehendaki untuk dapat diterapkan, dengan menyesuaikan keadaan nyata yang ada, sehingga tidak menimbulkan gejolak.
 3. Kembali mengumpulkan data untuk mengetahui apakah perubahan telah membawa perbaikan atau tidak.
- c. Tahap Pemeriksaan (*Chek*)
- Menafsirkan perubahan dengan menyusun data yang sudah terkumpul dalam grafik. Grafik yang lazim dipakai dalam pengendalian mutu, yaitu analisis, merangkum serta menafsirkan data dan informasi untuk mendapatkan kesimpulan.
- d. Tahap Tindakan Perbaikan (*Act*)
1. Memutuskan perubahan mana yang akan diimplementasikan, jika perubahan yang dilakukan berhasil bagi perbaikan proses, maka perlu disusun prosedur yang baku.
 2. Adanya pelatihan ulang dan tambahan bagi karyawan agar perubahan berjalan baik.
 3. Pengkajian apakah mempunyai efek negative pada bagian lain.
 4. Pengkajian apakah mempunyai efek negative pada bagian lain atau tidak
 5. Penentuan perubahan untuk menjaga agar seluruh karyawan melaksanakan apa yang diharapkan dalam prosedur yang telah digariskan.

d. Metode Pengawasan dan Pengendalian Kualitas

Terdapat beberapa pendekatan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian kualitas produksi, diantaranya adalah pendekatan TQM (*Total Quality Management*) dan pendekatan MBA (*Malcon Baldrige Award*). Pendekatan TQM adalah program pengawasan dan pengendalian perusahaan (termasuk di dalamnya proses produksi) yang bertujuan untuk mengintegrasikan keseluruhan fungsi bisnis dari mulai desain, perencanaan, produksi, distribusi, hingga pelayanan kepada pelanggan, sehingga perusahaan dapat memuaskan pelanggan melalui perbaikan secara terus menerus.

Selain pendekatan TQM, dikenal pula pendekatan dengan menggunakan *Malcom Balridge Award* (MBA). Pendekatan ini diperkenalkan oleh Mr. Balridge, Sekretaris Departemen Perdagangan Amerika Serikat pada masa Presiden Ronald Reagan berkuasa. Pada dasarnya pendekatan ini merupakan penilaian terhadap pelaksanaan TQM. Perusahaan yang menjalankan TQM dinilai oleh pihak yang ditunjuk oleh Departemen Perdagangan untuk menilai apakah perusahaan tersebut memenuhi kriteria berkualitas ataukah tidak, yang mana kriteria ini dinamakan sebagai kriteria *Balridge*. Perusahaan yang memenuhi kriteria ini adakan mendapatkan MBA ini.

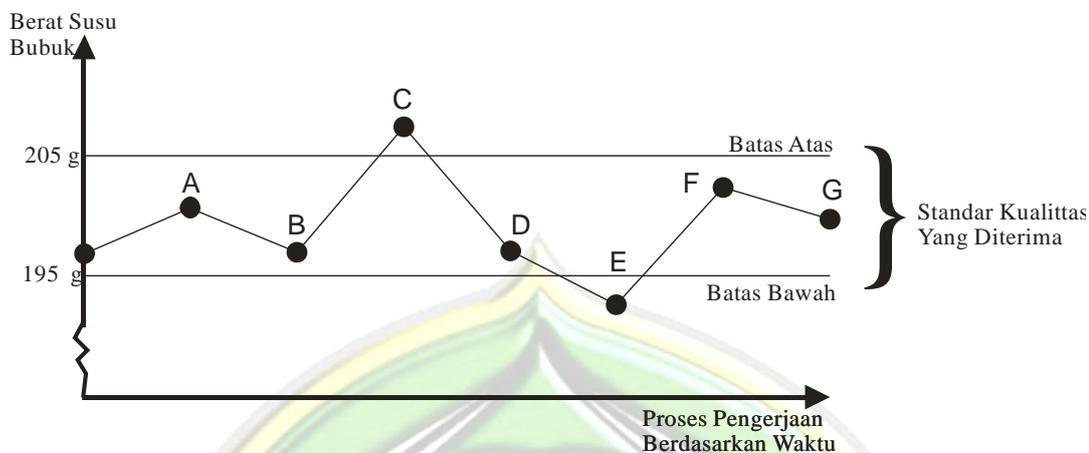
Dari kedua penekatan diatas terdapat beberapa metode yang dapat digunakan perusahaan untuk mengawasi dan mengendalikan semua proses produksi sehingga kualitas tetap terjaga, diantaranya adalah¹¹ :

1) Bagan Pengendalian Kualitas

Bagan pengendalian kualitas adalah bagan yang menggambar apakah sebuah produksi konsisten memenuhi

¹¹ Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Prenada Media, Jakarta, hlm. 367-368.

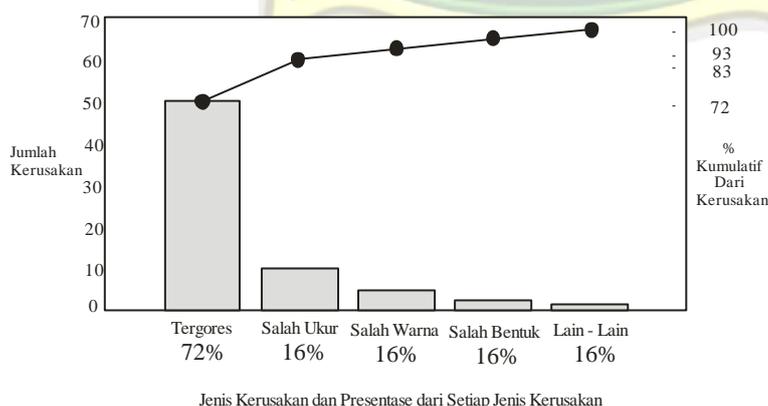
standar kualitas atukah tidak. Dalam bagan ini, manajer menentukan batas atas dan batas bawah sebagai kontrol terhadap standar kualitasnya.



Dalam gambar diatas, pabrik susu bubuk sudah menentukan standar berat isi 200 gram. Manajer menentukan batas atas misalnya 205 gram dan batas bawah 195 gram untuk memastikan bahwa jumlah susu bubuk yang diproduksinya berada di standar kualitas yang telah ditentukan, yaitu 200 gram.

2) Analisis Pareto

Analisis pareto diperkenalkan oleh Vilfredo Pareto seorang ekonom di abad 19. Konsep dasar dari analisis pareto ini bahwa dengan mempergunakan diagram, dapat dianalisis kecilnya presentase dari kerusakan dalam sebuah produksi.

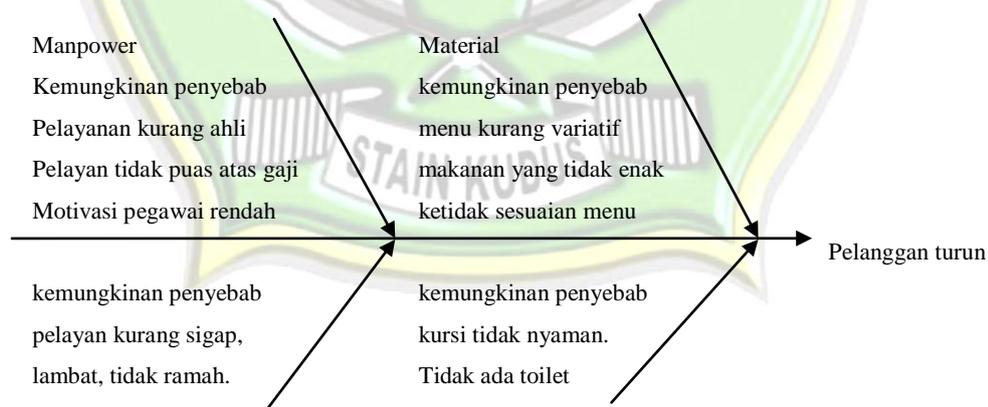


Dalam diagram Pareto di atas, jika kita ambil sampel 75 kerusakan dari proses produksi, dan misalnya kerusakan tersebut dapat berupa tergores (54 dari 75 kerusakan atau 72 persen dari kerusakan), salah ukuran (12 dari 75 kerusakan atau 16 persen dari kerusakan), salah warna (4 dari 75 kerusakan atau 5 persen dari kerusakan), salah bentuk (3 dari 75 kerusakan atau 4 persen kerusakan), dan lain-lain (2 dari 75 kerusakan atau 3 persen dari kerusakan), maka dapat dilihat bahwa ternyata walaupun diambil dari sampel, 54 kerusakan akibat tergores merupakan 72 persen jenis kerusakan dalam proses produksi.

Adapun kerusakan lainnya yang dapat berupa salah ukuran, salah warna, salah bentuk, dan lain-lain tidak menempati sebagai mayoritas jenis kerusakan.

3) Diagram Sebab-Akibat

Diagram ini mencoba menggambarkan bagaimana sebuah masalah atau akibat dijelaskan oleh berbagai kemungkinan penyebabnya.



Dalam diagram diatas menggambarkan bagaimana sebuah masalah atau akibat dijelaskan oleh berbagai kemungkinan penyebabnya.

a. Instrument Dalam TQM

Instrument tqm terdiri dari enam kriteria praktik, yaitu¹² :

1) *Leadership*

Kepemimpinan menurut stoner yang sebagian dikutip oleh T. hani handoko menyatakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Selain itu, kepemimpinan merupakan kemampuan orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

2) *Strategic Planning*

Perencanaan strategi adalah proses pemilihan tujuan-tujuan organisasi, penentu strategi, kebijakan dan program-program strategi yang diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut dan penetapan metode-metode yang diperlukan untuk menjamin bahwa strategi dan kebijaksanaan telah diimplementasikan serta proses perencanaan jangka panjang yang disusun dan digunakan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.

3) *People management*

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

4) *Process management*

Menurut stoner yang sebagian dikutip oleh T. Hani Handoko menyatakan manajemen sebagai seni mengandung arti bahwa hal itu adalah kemampuan atau ketrampilan pribadi cara

¹² Yesi Mutia Basri, *Pengaruh Total Quality Manajemen (TQM) terhadap Kinerja Inovatif: pergolakan Pasar Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Ekonomi, Vol. 20, No. 3, 2012, hlm. 6.

sistematis melakukan pekerjaan. Proses tersebut terdiri dari kegiatan-kegiatan manajemen yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Definisi diatas juga menunjukkan bahwa para manajer menggunakan semua sumber daya organisasi, keuangan, peralatan, dan informasi seperti halnya orang dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kesejahteraan Karyawan

a. Pengertian Kesejahteraan

Menurut Melayu S.P Hasibuan, kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijakan). Tujuan mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat.¹³ Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan.

Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.¹⁴

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan adalah “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah”. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, kondisi fisik dan mental karyawan lebih baik sehingga produktivitas karyawan menjadi meningkat¹⁵.

¹³ Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 183

¹⁴ *Ibid*, hlm. 185

¹⁵ *Ibid*, hlm. 185

Menurut I.G. Wursanto, kesejahteraan sosial atau jaminan sosial adalah bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun dan lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan yang bertujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan. Menurut Andre F. Sikulu, kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.¹⁶

Berdasarkan pengertian di atas bahwa pemberian kesejahteraan bertujuan untuk mendorong produktivitas serta ketenangan kerja pada perusahaan. Apabila perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu dan cakap, namun jika tidak ada dorongan kepada karyawan maka semua itu tidak ada berarti.

Agar supaya para karyawan dapat meningkatkan semangatnya perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan semangat berkerja yang salah satunya dengan kesejahteraan bagi karyawan sehingga pada akhirnya tujuan dan harapan dari perusahaan dapat terwujud.

Program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan-tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi berdasarkan keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.¹⁷

Sebagaimana hadist yang di riwayatkan oleh Imam Muslim dibawah ini :

¹⁶*Ibid*, hlm. 186

¹⁷Mariot Tua Efendihariandja, *Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widia Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 279

عن أب هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ((لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ وَكِسْوَتُهُ وَكَمَا يُكَفُّ مِنَ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ)) رَوَاهُ مُسْلِمٌ.

Artinya : “Seorang pegawai (budak) mempunyai hak kesejahteraannya (pangan dan sandang). Dan ia tidak boleh terbebani pekerjaan di luar batas kemampuannya”.

Dalam hadist diatas menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah hak yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dan sebagai organisasi yang membawahi nya, perusahaan wajib memberikan perhatian terhadap hak dan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan sesuai aturan yang berlaku. Baik kebutuhan jasmani maupun rohani.

b. Bentuk-Bentuk Penghargaan Dan Tunjangan

Penghargaan terhadap karyawan bentuknya bermacam-macam namun dapat dibagi kedalam empat kelompok, antara lain :

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya.
3. Pelayanan karyawan.
4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum.

Program tunjangan dana peningkatan kesejahteraan dapat dikategorikan menjadi lima, yaitu:

1. Pembayaran upah tidak bekerja dengan alasan tertentu.
2. Jaminan terhadap resiko kerja.
3. Program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan.
4. Program yang berkaitan dengan pengembangan diri karyawan.
5. Tunjangan yang harus dilakukan oleh undang-undang.¹⁸

¹⁸Ibid, hlm. 283

c. Jenis-Jenis Kesejahteraan

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah financial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman pada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplin merosot, kerusakan meningkat, bahkan *turnover* meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Sejahtera adalah salah satu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relative dan ada rasa aman dalam menikmatinya.¹⁹

Tabel 2.1

Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang Pensiun	Tempat Ibadah	Kesehatan
2.	Uang Makan	Kafeteria	Jemputan Karyawan
3.	Uang Transport	Olah Raga	Penitipan Bayi
4.	Uang Lebaran	Kesenian	Bantuan Hukum
5.	Bonus/ Gratifikasi	Pendidikan	Penasehat Hukum
6.	Uang Duka	Cuti dan Cuti Hamil	Asuransi/ Astek
7.	Pakaian Dinas	Koperasi dan Toko	Kredit Rumah

¹⁹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 187-188.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Menurut M. Sinungan (1987: 60), produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasilnya maupun fisiknya (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Menurut Komarudin (1992: 121), produktivitas diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya. Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/ jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/ karyawan dalam jangka waktu tertentu.²⁰

Secara lengkap definisi produktivitas yang dirumuskan oleh Dewan Produktivitas Nasional RI tahun 1983 adalah sebagai berikut :²¹ Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Muchdarsyah mengartikan produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau

²⁰ Ikomang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 270

²¹ Sri Budi Cantika Yuli, *Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm. 203.

jasa-jasa. Dalam hal ini produktivitas mengutarakan cara-cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.²²

Akhir-akhir ini produktivitas merupakan isu yang sedang hangat dibicarakan, karena produktivitas mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Ravianto berpendapat bahwa produktivitas mengandung sebuah pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Pengertian tersebut menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau *output* yang lebih besar dari tenaga kerja lain dalam waktu yang lama.

Produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*, dimana pengukuran efisiensi tersebut memerlukan identifikasi dari hasil kerja.²³

Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak. Hak untuk dapat menikmati kehidupan yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin dapat diperoleh tanpa jaminan atau upah yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja tinggi. Seorang pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Manusia sebagai insan individual dan sosial selalu mempunyai keinginan terhadap taraf hidupnya, kebutuhan-kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi

²²*Ibid*, hlm. 203-204

²³ Ambar T. Sulistyani dan Rosyadah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta. 2003, hlm. 199.

dengan berbagai macam cara. Supaya keinginan tersebut tercapai dengan baik, Allah memerintahkan kepada makhluknya agar berusaha dan berkarya supaya mendapat rizki yang halal dan tayyibah (baik) sebagai yang diisyaratkan Allah dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut :

فَإِذَا قُضِيَتْ فَانْتَشِرُوا فِي لَصَلْوَةِ لَأَرْضِ وَأَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا الْعَلْمُ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebarlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.²⁴

Ayat tersebut mengingatkan kepada kita bahwa ibadah itu bukan hanya shalat saja tetapi bekerja mencari nafkah atau rizki itupun termasuk ibadah jika dilakukan dengan ikhlas dan hanya mencari keridhaan Allah semata. Kemudian kita harus rajin dan sungguh-sungguh.

b. Pengukuran produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan cara terbaik menilai kemampuan lembaga dalam memperbaiki standar hidup anggotanya. Hanya melalui peningkatan produktivitas standar hidup dapat diperbaiki.²⁵ Pengukuran produktivitas sangat penting sebagaimana evaluasi dan kontrol atau pengawasan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas perwujudan kerja. Pengukuran kerja karyawan harus seobjektif mungkin untuk menghindari kepentingan pribadi. Obyektivitas tidak boleh dipengaruhi oleh hubungan persahabatan atau perasaan suka dan tidak suka lainnya.

²⁴ Al-Qur'an, Qs. Al-Jumua, Yayasan Peyelengara Penerjemah Penafsiran Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama RI, Jakarta, 2012.

²⁵ Sukanto Reksohadiprodjo, *Manajemen Produksi dan Operasi*, BPFE, Yogyakarta, 2000, hlm. 13.

Pengukuran produktivitas dalam arti perbandingan dapat dibedakan menjadi tiga jenis antara lain :²⁶

- 1) Perbandingan-perbandingan antara produksi sekarang dengan produksi yang sudah berjalan menunjukkan apakah produksi sekarang ini meningkatkan atau berkurang tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses dengan lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target, merupakan hal yang terbaik sebagai pemusatan sasaran/tujuan.

Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik. Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga, yaitu sebagai berikut²⁷ :

- 1) Membangun kepedulian

Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

- 2) Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

- 3) Mengusahakan mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran , pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar

²⁶ Sri Budi Cantika Yuli, *Op. Cit.*, hlm. 207.

²⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 132-133.

dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.

4) Memfasilitasi integrasi

Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas kedalam sistem organisasi lain, tujuan kuantitatif dapat diterapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

c. **Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut ²⁸:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

²⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Kencana Prenada Group, Jakarta, 2009, hlm. 104-105.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, sarana produksi, manajemen, serta prestasi.

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan

fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Tiffin dan Cormick, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- 2) Faktor dari luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama jam kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.²⁹

e. Faktor yang Menentukan Besar Kecilnya Produktivitas

Adanya beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan dalam tiga kelompok utama, antara lain :

- 1) Kepuasan kerja : karyawan yang merasa puas tentu secara ilmiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja. Jika *output* yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan, maka kepuasan kerja justru akan ikut menurun sehingga produktivitas pun juga akan menurun.
- 2) *Input* : besar kecilnya *input* yang dimasukkan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (*output*) dari sebuah pekerjaan. *Input* yang dimiliki karyawan dalam bekerja antara lain motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan ketrampilan, sarana yang mendukung, dan lingkungan kerja.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 102-104.

- 3) Waktu kerja, jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja mereka. Namun faktor ini sifatnya sangat relatif, karena harus didukung oleh faktor lainnya seperti *input*.

Dari ketiga faktor penentu produktivitas kerja diatas, faktor input dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian produktivitas kerja, misalnya keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, bengkel, dan lain-lain.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Ria Arifianti, Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4, No. 1, 2003. Dengan judul (Analisis Kualitas Produk Sepatu Tomkins). Dalam penelitiannya terdapat pengaruh signifikan penggunaan metode kualitas kontrol menggunakan peta kendali C (*c-chart*). Hasil dari penelitian, peta kendali C (*c-chart*) lebih efektif dibandingkan dengan metode yang di gunakan oleh PT. Primarindo Asia Infrastructure. Hal ini bisa di lihat dari perbandingan hasil presentase kecacatan produk metode perusahaan dan metode peta kendali C (*c-chart*). Relevansi antara penelitian Ria Afrianti yang berjudul “Analisis Kualitas Kontrol Produk Sepatu Tomkins” dan peneliti adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaanya yaitu, peneliti peneliti menggunakan program SPSS V.16 untuk pengolahan data, sedangkan penelitian menggunakan Peta kendali C.
2. Henny Tisnowati, Musa Hubeis, Hartrisari hardjomidjojo, Jurnal MPI Vol. 3, No. 1, 2008. Dengan judul Analisis Pengendalian Mutu Produksi Roti (Studi kasus pada PT. AC, Tangerang). Penelitian yang

dihasilkan bahwa analisis SQC terhadap data perusahaan dengan diagram sebab akibat menunjukkan penyebab mutu roti kurang baik. Sebagai ilustrasi, dari diagram pareto yang ada bahwa jenis kegagalan produk yang dominan pada bulan Agustus dan September adalah bentuk tidak seragam dan hangus, serta grafik kendali proses produksi perusahaan masih berada di luar batas kendali, karena proses diluar garis UCL dan LCL sebanyak 32%, tetapi berikutnya membaik (proses diluar kendali 9,7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem SQC dapat mengurangi dan mengendalikan mutu produk di PT. AC, Tangerang. Relevansi antara penelitian Henny Tisnowati, Musa Hubeis dan Hartrisari Hardjomidjojo yang berjudul “*Analisis Pengendalian Mutu Produksi Roti*” (studi kasus PT. AC, Tangerang) dan peneliti adalah sama-sama menggunakan metode TQM untuk menguji pengendalian mutu produk. Perbedaannya adalah, peneliti menggunakan program SPSS untuk mengolah data yang di dapat dari responden.

3. Kholifah, Sri Wahyuni, *TEKNIS* Vol. 8, No. 2.1. (edisi khusus), 2013. Dengan judul (Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Kebon Agung PG Trangkil Pati). Berdasarkan analisis yang dilakukan tentang pengaruh program keselamatan kerja dan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pada PT Kebon Agung PG Trangkil Pati, maka dapat diambil kesimpulan bahwa program keselamatan kerja dan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pa PT Kebon Agung PG Trangkil Pati, yaitu t hitung $>$ t table (1,9929 $>$ 3,763) dan dapat hugungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,391 dan 39,1%. Relevansi antara penelitian Kholifah, Sri Wahyuni yang berjudul “*Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kebon Agung PG Trangkil Pati*” dan peneliti adalah sama-sama meneliti faktor kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan. Perbedaannya

yaitu, peneliti tidak menggunakan Uji F untuk menganalisis data yang di dapat, sedangkan penelitian Kholifah dan Sri Wahyuni menggunakan Uji F dalam analisis data. Selain itu, peneliti menggunakan metode probability sampling untuk menentukan pengambilan sampel. Sedangkan, dalam penelitian Kholifah dan Sri Wayhuni tidak mencantumkan metode pengambilan sampel.

4. Endang Murtiningsih, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, No. 3, 2012. Dengan judul (Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Kediri). Dari temuan penelitian yang telah di uraikan dapat di simpulkan bahwa motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, variabel kesejahteraan terbukti berpengaruh paling dominan dibanding motivasi dan fasilitas kkerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. Relevansi antara penelitian Endang Murtiningsih yang berjudul *“Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri”* dan peneliti adalah sama-sama meneliti faktor kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja anggota/ karyawan. Perbedaannya yaitu, peneliti menambahkan variabel yang tidak ada pada penelitian Endang Murtiyaningsih yaitu kualitas kontrol sebagai variabel bebas. Disamping itu, peneliti juga menggunakan metode-metode-metode pengendalian TQM.

C. Kerangka Berpikir

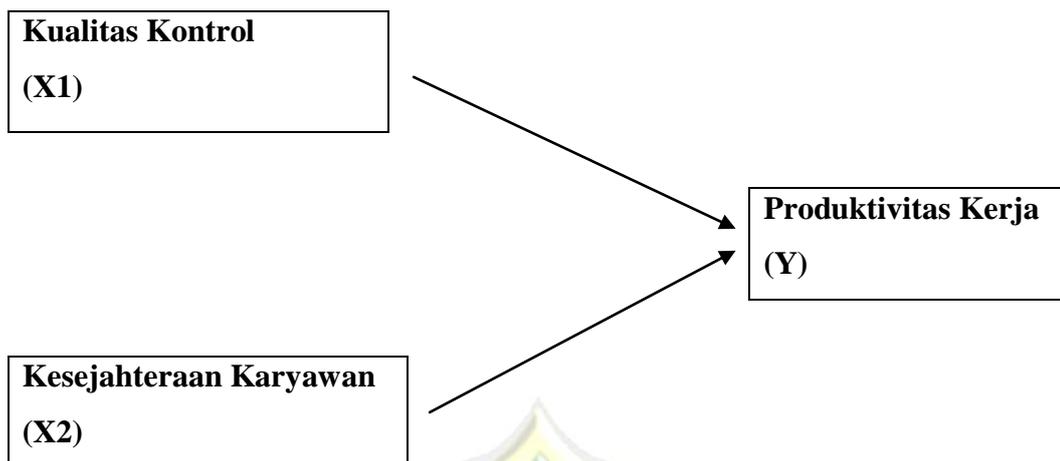
Kerangka berpikir merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen

dengan independen. Menurut Suriasumantri yang tercantum dalam bukunya Sugiyono Metode Penelitian Bisnis mendefinisikan kerangka berpikir sebagai penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadikan obyek permasalahan-permasalahan.³⁰

Jadi kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Pendekatan yang digunakan dalam membuat kerangka berpikir pada penelitian ini bersifat deduktif, artinya pemikiran peneliti berangkat dari hal-hal yang bersifat umum kemudian kepada hal-hal yang bersifat khusus atau spesifik. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah diversifikasi produk dan diferensiasi produk sebagai variabel independen, sedangkan keputusan pembelian ulang konsumen sebagai variabel dependen. Penelitian ini mencoba menganalisis seberapa signifikan faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi keputusan pembelian ulang konsumen. Kerangka berpikir ini dapat digambarkan sebagai berikut:

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2008, hlm. 88-89.



Model penelitian yang disajikan pada gambar diatas menunjukkan bahwa variabel kualitas kontrol (X1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dan variabel kesejahteraan (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak. Menurut pola umum metode ilmiah, setiap riset terhadap suatu obyek hendaknya dibawah tuntutan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya dalam kenyataan (*empirical verification*), percobaan (*emperimentation*), atau praktek (*implementation*).³¹

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.³²

³¹ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002, hlm.67.

³² Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 93.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesa sebagai berikut :

1. Pengaruh kualitas kontrol terhadap produktivitas kerja.

Perusahaan menggunakan metode kualitas kontrol sebagai strategi didalam mengembangkan produktivitas perusahaan. Produk yang berkualitas akan dihasilkan jika ada pengawasan kualitas (*quality control*) yang baik pula. Maka banyak perusahaan yang menggunakan metode tertentu untuk menghasilkan produk dengan kualitas baik. Oleh karena itu, kualitas kontrol dibutuhkan untuk menjaga agar produk yang dihasilkan sesuai dengan standarisasi yang berlaku.

Berdasarkan hasil *research* yang berjudul “*Analisis Kualitas Produk Sepatu Tomkins*” oleh Ria Arifiati menunjukkan bahwa metode pengendalian kualitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Adapun hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kontrol terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu strategi dimana perusahaan dapat meningkatkan *output* yang dihasilkan. Tercapainya dan terpenuhinya hak dari karyawan akan mendatangkan kepuasan kerja dari karyawan dan dapat mendorong semangat serta disiplin. Dalam hal lain dapat meningkatkan dan memacu karyawan lebih termotivasi dalam bekerja serta produktif. Imbas positif dari produktivitas kerja karyawan adalah *output* perusahaan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil *research* yang berjudul “*Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kebon Agung PG Trangkil Pati*” oleh Kholifah, Sri Wahyuni menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Kebon Agung PG Trangkil Pati.

Adapun hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan terhadap produktivitas kerja?

