

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN KUALITAS PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS *BUSINESS CONSULTANT* PT X

Aan Nurrohmatuloh ¹⁾, Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M. ²⁾, Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M. ³⁾
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: aannurrohmatuloh@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 7 Juni 2024	Accepted 12 Juni 2024	Published 13 Juni 2024

ABSTRACT

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menggali informasi mengenai *Quality of Work Life* (QWL), kualitas pelatihan, dan produktivitas pada PT X. Penelitian ini melibatkan 68 Sampel karyawan business consultant PT X dan menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuisioner dan penarikan data produktivitas. Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan perangkat Smart PLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas business consultant PT X. (2) Kualitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas business consultant PT X. (3) Pada penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* (QWL) dan kualitas pelatihan mampu menjelaskan produktivitas sebesar 75,2% sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam konstruk variabel pada penelitian ini.

Kata kunci: Quality of Work Life (QWL); Kualitas Pelatihan; Produktivitas karyawan.

Pendahuluan

Keadaan globalisasi yang terjadi saat ini membuat perkembangan dunia bisnis terjadi begitu cepat. Hal ini membuat persaingan bisnis antar perusahaan yang semakin ketat yang memaksa sebuah perusahaan harus mampu bertahan di dalam situasi yang sulit dengan berbagai cara. Salah satu solusi yang dapat dilakukan adalah dengan cara meningkatkan daya saing dalam sebuah perusahaan, baik dalam segi produk maupun kualitas internal dalam sebuah perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sebuah perusahaan harus memperhatikan produktivitas dari setiap karyawannya agar perusahaan tidak tertinggal dan mengalami kemunduran. Menurut Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas karyawan itu sebagai alat ukur sebuah perusahaan untuk menentukan keefektifan tenaga kerja dalam suatu usaha guna melihat seberapa banyak output yang dihasilkan pada proses produksi (Ukkas, 2017).

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas memang menjadi alat ukur yang penting karena peningkatan produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan keberlanjutan dalam suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi dapat menghasilkan lebih banyak barang dan jasa dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien. Di sisi lain, produktivitas yang rendah dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi, serta mempengaruhi daya saingnya di pasar.

PT X merupakan perusahaan jual beli alat berat bergerak pada bidang mining, construction & industrial, PT X juga bergerak pada lini bisnis penjualan unit, aftermarket hingga rental. PT X saat memiliki kantor pusat yang berdomisili di Jakarta. Setelah peneliti melakukan observasi pada PT X perhitungannya adalah perbandingan antara *trading profit* dengan *employee cost*. Dalam hal ini dapat dikatakan produktif jika hasilnya sama dengan atau lebih dari 1, namun jika dikatakan belum produktif jika hasilnya kurang dari 1. Artinya, satu rupiah yang dikeluarkan oleh perusahaan akan berbalik satu rupiah juga sebagai penghasilan dari perusahaan.

Objek penelitian kali ini adalah *Business Consultant*, dimana dalam PT X peran *Business Consultant* sebagai salah satu gerbang pemasukan perusahaan. Menurut Banai & Tulimieri (2013)

Business Consultant adalah seseorang profesional yang membantu perusahaan dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan memberikan solusi yang efektif dalam meningkatkan kinerja bisnis customer. Pada prinsipnya perusahaan X akan menganalisis kebutuhan dari perusahaan customer dan menyediakan akan kebutuhan yang disepakati bersama dengan customer sehingga terjadi transaksi jual beli.

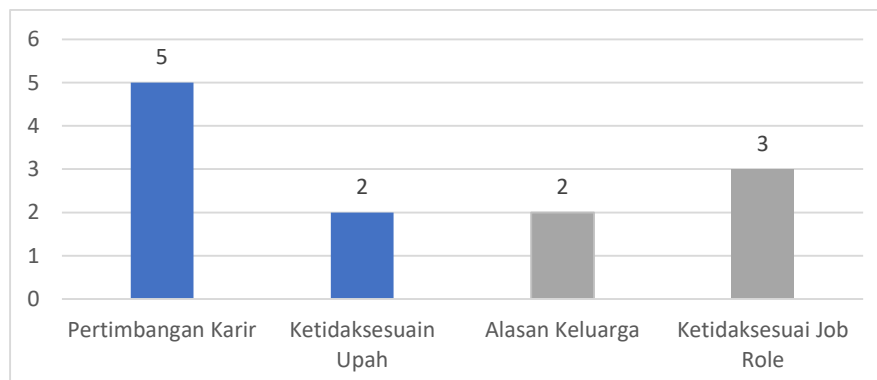
Tabel 1. 1 Produktivitas Poin *Business Consultant*

No	Tahun	Produktivitas
1	2021	0,83
2	2022	0,68
3	2023	1,18

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

PT X selaku objek penelitian memiliki produktivitas poin *Business Consultant* dari tahun 2021 – 2023 yang fluktuatif. Pada tahun 2021 PT X memiliki angka produktivitas dimana ini dianggap belum produktif karena belum produktif karena tidak mencapai angka 1. Lalu ditahun 2022 PT X mengalami penurunan produktivitas poin dengan 0,68 dimana, ini dianggap tidak produktif dan ditahun 2023 mengalami kenaikan produktivitas dengan poin 1,1.

Dalam penelitian ini, setelah dilakukan observasi dengan perusahaan selaku objek penelitian terdapat permasalahan kualitas kehidupan kerja pada perusahaan ini, mengingat produktivitas tahun 2022-2023 meningkat, namun pada periode yang sama ada 7 dari 12 orang yang *resign* mencatatkan bahwa salah satu faktor karyawan *resign* adalah dua faktor kualitas kehidupan kerja di PT X.



Gambar 1. 1 Faktor Karyawan melakukan *resign* di tahun 2023

Sumber: Data diolah oleh peneliti dari *form exit-interview perusahaan* (2024)

Melihat pada diagram diatas dapat dilihat bahwa ada dua dimensi QWL yaitu *compensation and benefit* dan pertimbangan karir ketika karyawan yang *resign* melakukan *exit-interview* dengan perusahaan. Dari kalkulasi tersebut ada 7 dari 12 karyawan yang *resign* dengan faktor kualitas kehidupan kerja di PT X. Selain itu, menurut narasumber sampai saat ini tidak ada parameter pengukuran terkait kualitas kehidupan kerja di perusahaan tersebut. Sehingga dibutuhkan penelitian ini untuk melihat seberapa berpengaruh QWL terhadap produktivitas *business consultant*.

Tabel 1. 2 Pelatihan *Business Consultant*

No	Jenis Pelatihan	Kuantitas
----	-----------------	-----------

1.	<i>Product knowledge</i>	17
2.	<i>Improvement skills</i>	5

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Melihat dari tabel 1.3 diatas, ada 17 pelatihan mengenai *product knowledge* dan 5 pelatihan mengenai *improvement skills*. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan *operational excellence* departemen penjualan, sejauh ini belum ada pengukuran tentang kualitas pelatihan sehingga dibutuhkan pengukuran untuk melihat kualitas pelatihan yang dilakukan selama ini dan apakah faktor pelatihan yang membuat meningkatnya produktivitas poin perusahaan di tahun 2023.

Sejalan dengan ini, di dalam penelitian Wahyuningsih (2019) menjelaskan bahwasannya agar setiap karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka diperlukan pelatihan agar karyawan mampu meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Maka dari itu, pelatihan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan standar perusahaan. Pelatihan mampu membantu dalam memperbaiki kekurangan karyawan serta meningkatkan keahlian yang telah dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan faktor-faktor yang diperoleh dan didukung oleh jurnal-jurnal referensi yang didapatkan dari penelitian kepustakaan, peneliti ingin membuktikan apakah variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan pelatihan benar-benar mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT X secara signifikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan Pelatihan terhadap Produktivitas pada PT X”

Tinjauan Pustaka Produktivitas Kerja

Variabel produktivitas kerja dijabarkan sebagai salah satu yang menjadi vital dalam menentukan keberhasilan disebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas sering dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses dalam produksi berlangsung secara tepat waktu sehingga sesuai dengan standar yang ditentukan dan tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya.

Menurut Edi Sutrisno (2011), produktivitas secara umum bisa diartikan menjadi suatu hubungan antara input (uang, bahan, tenaga kerja) dan output (jasa/barang). Beberapa peneliti juga berpendapat produktivitas adalah kemampuan karyawan mengoptimalkan sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang maksimal (Siagian, 2009). Selain itu, menurut sedarmayanti (2007) produktivitas adalah suatu sikap mental yang menekankan pandangan bahwa mutu kehidupan harus lebih baik daripada sebelumnya.

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Trading Profit}}{\text{Employee Cost}}$$

Dalam hal ini memakai metode produktivitas parsial pada perhitungan produktivitas kerja pada PT X, mereka menggunakan rumus biaya profit yang dihasilkan dari untung penjualan (*trading profit*) dibagi dengan pengeluaran biaya untuk karyawan (*Employee cost*). Dalam hal ini, penerjamahanya adalah jika perbandingan produktivitas mencapai angka 1, maka dapat dikatakan 1 rupiah yang dikeluarkan perusahaan untuk biaya karyawan menghasilkan 1 rupiah dan dapat dikatakan produktif. Jika hasil dibawah 1 maka 1 rupiah yang dikeluarkan tidak berbalik 1 rupiah ke perusahaan dan dianggap belum produktif.

Quality of Work Life

Variable *Quality of Work Life* (QWL) merujuk pada istilah mengenai karakteristik dan kondisi kerja yang terjadi yang dijadikan dimensi sentral dari seluruh kualitas yang sudah dicapai dalam kehidupan kerja di sebuah organisasi maupun perusahaan yang memiliki tujuan agar bagaimana sebuah organisasi mensejahterakan karyawannya. Menurut Parvar et al., (2013) mengatakan bahwa *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) atau disingkat menjadi QWL dapat didefinisikan sebagai usaha didalam lingkungan organisasi yang memungkinkan karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam menentukan metodenya untuk mencapai tujuan dan target yang sudah ditetapkan. Pengertian QWL menurut Koonts (dalam Setia Tjahyanti, 2013) adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan *job enrichment*. Pendekatan ini dikombinasikan pendekatan sistem sosio-etnik dalam manajemen. Dengan demikian QWL bukan saja pendekatan yang luas terhadap *job enrichment*, tetapi juga merupakan bidang multi disiplin dan merupakan perpaduan antara disiplin ilmu industri dan psikologi, tehnik industri, teori organisasi, motivasi, leadership, dan industrial relation.

Kualitas Pelatihan

Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja.

Menurut Yunarsih (2016) pelatihan adalah proses memberikan pelajaran guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dan mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Hal ini diperkuat oleh Rozalena & Dewi (2016) menurutnya pelatihan dapat didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan yang disusun guna meningkatkan pengalaman dan keterampilan, peningkatan keahlian, serta perubahan sikap individu. Oleh karena itu dapat dikatakan tujuan dari pelatihan untuk memperbaiki penugasan kepada karyawan dengan keterampilan dan teknik yang baik, sehingga dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan masa lalu dimasa mendatang.

Kualitas adalah ukuran seberapa baik atau buruk suatu hal. Dalam konteks pelatihan, kualitas merujuk pada seberapa baik proses pelatihan tersebut. Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada kualitasnya, karena kualitas yang baik akan meningkatkan efektivitas pelatihan secara positif. Bangun (2012) bahwa upaya meningkatkan proses pelatihan ini dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan sebagai salah satu elemen yang krusial dalam pengembangan kinerja karyawan.

Hipotesis

Menurut Arikunto, (2013) hipotesis merupakan jawaban temporary terhadap sebuah rumusan masalah penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dapat dianggap temporary, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori-teori yang relevan. Sehingga, berikut hipotesis penelitian ini.

Hipotesis 1 (H1):

H0: *Quality of Work Life* (QWL) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H1: *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis 2 (H2):

H0: Kualitas Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H1: Kualitas Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis 3 (H3):

H0: *Quality of Work Life* (QWL) dan kualitas pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H1: *Quality of Work Life* (QWL) dan kualitas pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Metode Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Business consultant* pada PT X. Adapun karakteristik penarikan sampel untuk responden adalah *Business consultant* dengan kriteria terakhir periode kerja sebelum januari 2023 dengan sebanyak 68 *business consultant*. Dengan kriteria yang telah

ditentukan total responden sebanyak 135 responden. Data ini dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.0 dengan teknis analisis data outer model, inner model, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan sistem SmartPLS 4 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya.

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas Menggunakan *Convergent Validity*

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, semua indikator menunjukkan loading faktor diatas 0,50, Rician hasil uji validitas menggunakan convergent dengan SmartPLS dapat ditemukan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 1 Tabel Outer Loadings

Item	X ₁	X ₂	Y
Qwl.1	0,805		
Qwl.2	0,766		
Qwl.3	0,749		
Qwl.4	0,582		
Qwl.5	0,915		
Qwl.6	0,868		
Qwl.7	0,851		
Qwl.8	0,826		
Qwl.9	0,668		
Qwl.10	0,851		
Qwl.11	0,839		
Kp.1		0,752	
Kp.2		0,943	
Kp.3		0,904	
Kp.4		0,904	
Kp.5		0,662	
Kp.6		0,870	
Kp.7		0,870	
Kp.8		0,850	
Kp.9		0,895	
Kp.10		0,862	
Produktivitas			1,000

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengujian validitas dalam indikator reflekti menggunakan hubungan antara skor item dan skor konstruknya. Penggunaan beberapa infikator reflektif menunjukkan bahwa sebuah indikator dapat berubah dalam suatu variabel, tetapi jika indikator lain dalam konstruk yang sama berubah atau dihapus dalam model regresi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk menggunakan convergent validity (outer loading) pada variabel *Quality of Work Life* (QWL), Kualitas Pelatihan, dan Produktivitas memiliki data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0,70 meskipun ada beberapa dibawah 0,70 namun masih memiliki nilai yang dapat diterima.

Selain itu, validitas konvergen uji juga dievaluasi berdasarkan nilai AVE. Semua variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini telah mencapai nilai AVE >0,5. Rincian hasil analisis dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2 Tabel Nilai AVE

Item Variabel	AVE
<i>Quality of Work Life</i> (X ₁)	0,637
Kualitas Pelatihan (X ₂)	0,731
Produktivitas (Y)	1,000

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan outer loading dan AVE diatas dapat memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Uji Validitas Menggunakan Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah ukuran pada sebuah konstruk yang menunjukkan sejauh mana konstruk tersebut memiliki kemampuan untuk dibedakan dari konstruk lain yang terkait atau tidak terkait.

Informasi terkait dengan diskriminan validity dalam penelitian ini dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3 Tabel Nilai Cross Loading

Item	X ₁	X ₂	Y
Qwl.1	0,805	0,693	0,666
Qwl.2	0,766	0,585	0,690
Qwl.3	0,749	0,598	0,637
Qwl.4	0,582	0,503	0,549
Qwl.5	0,915	0,775	0,731
Qwl.6	0,868	0,685	0,718
Qwl.7	0,851	0,761	0,727
Qwl.8	0,826	0,764	0,733
Qwl.9	0,668	0,644	0,535
Qwl.10	0,851	0,714	0,652
Qwl.11	0,839	0,727	0,705
Kp.1	0,687	0,752	0,671
Kp.2	0,799	0,943	0,742
Kp.3	0,749	0,904	0,758
Kp.4	0,797	0,904	0,708
Kp.5	0,464	0,662	0,540
Kp.6	0,752	0,870	0,675
Kp.7	0,712	0,870	0,649
Kp.8	0,751	0,850	0,787
Kp.9	0,783	0,895	0,755
Kp.10	0,740	0,862	0,736
Produktivitas	0,842	0,827	1,000

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai konstruk pada variabel memiliki nilai yang melebihi 0,70, Ghazali (2006) mengindikasikan bahwa jika nilai diskriminan validity lebih dari 0,70 dan masih berada di kisaran antara 0,50 dan 0,60, maka nilai pada suatu konstruk dianggap memadai dan lulus uji diskriminan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai diskriminan validity dalam penelitian ini untuk variabel *Quality of*

Work Life (QWL), Kualitas Pelatihan dan produktivitas telah memenuhi kriteria yang memadai secara keseluruhan.

Uji Realibilitas (*Composite Reliability*)

Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *Composite Reliability* $> 0,7$ (Jorgiyanto, 2011). Berikut hasil outer model loading yang menunjukkan masing-masing konstruk dari variabel *Quality of Work Life* (QWL), Kualitas Pelatihan, dan Produktivitas yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas

Item	Composite Reliability	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	0,950	Kuat
Kualitas Pelatihan	0,964	Kuat
Produktivitas	1,000	Kuat

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari uji reliabilitas pada variabel *quality of work life* yang kuat yaitu sebesar 0,950 pada variabel kualitas pelatihan juga dianggap kuat karena memiliki nilai *composite reability* sebesar 0,964 dan pada variabel produktivitas memiliki angka *composite reliability* sebesar 1,000 dan dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk penelitian ini memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi.

4.1 Uji Model Struktural atau Inner Model

4.3.1 Koefiensi Determinasi (R^2)

4.3.2 Berikut merupakan hasil dari nilai R-Square pada konstruk berikut ini:

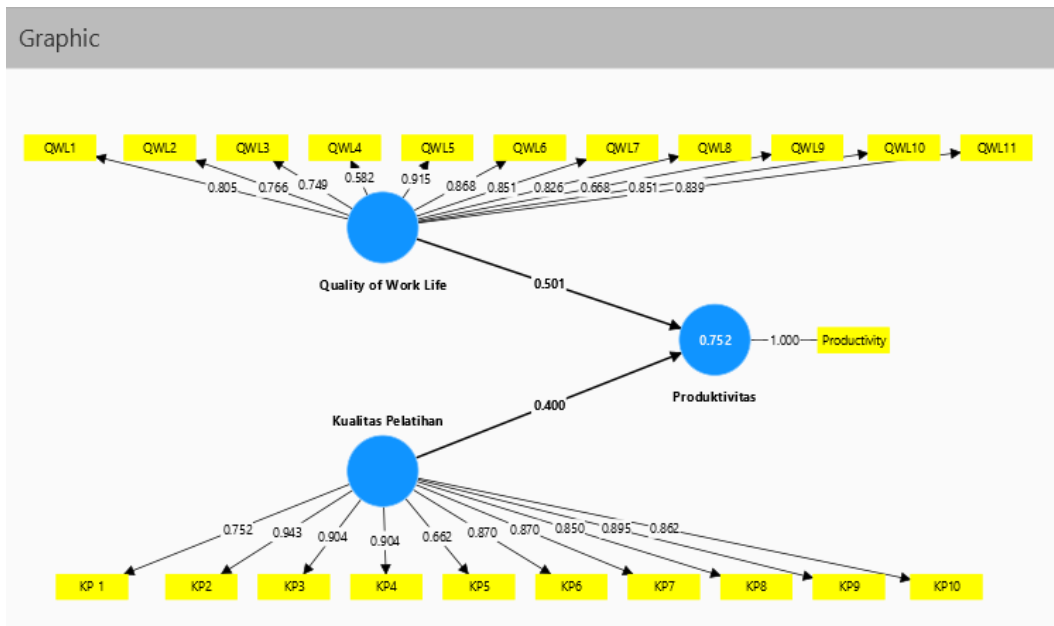
Tabel 4. 5 R-Square

Konstruk	R-Square
Produktivitas	0,752

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-square memiliki nilai sebesar 0,752 pada konstruk produktivitas pada PT X sehingga nilai tersebut dapat dikategorikan sebagai R-square dengan kuat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* dan kualitas pelatihan mampu menjelaskan produktivitas sebesar 75,2% sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.3.3 *Estimate for path coefisient*



Gambar 4. 1 Hasil pengolahan data path coefficient

Berdasarkan gambar 4.1, variabel Quality of Work Life (QWL) memiliki pengaruh sebesar 0,501 atau 50,1% terhadap variabel Produktivitas. Lalu variabel kualitas pelatihan memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas 0,400 atau sebesar 40% di PT X.

4.3.4 Effect Size (f^2)

Tabel 4. 6 f^2 Effect Size

Variabel	Produktivitas
Quality of Work Life	0,276
Kualitas Pelatihan	0,176

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan pengaruh effect antara X_1 dan X_2 terhadap Y berada pada level moderat atau sedang. Dengan nilai X_1 ke Y dengan angka 0,276 dan X_2 ke Y dengan angka 0,176.

4.3.5 Prediction Relevansi (Q^2)

Tabel 4. 7 Prediction Relevansi (Q^2)

Konstruk	Prediction Relevansi
Produktivitas	0,732

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis Q^2 memiliki nilai 0,732 > 0 dapat diartikan sebagai besaran nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan memiliki perkiraan paramaternya dinyatakan relevan dan memiliki goodness of fit yang baik.

4.2 Uji Hipostesis

Tabel 4. 8 Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T-Statistic	P Values
X1 → Y	0,501	0,503	0,111	4,498	0,000
X2 → Y	0,400	0,400	0,108	3,704	0,002

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan nilai P-Value sebesar 0,05 dan T Value sebesar 1,96 Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Uji konstruk *quality of work life* terhadap produktivitas di PT X, menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 4,498 dengan nilai P-Value sebesar 0,000. Pada nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 dan T-Statistic > T-Value (4,498>1,96). Dalam hal ini hipotesis penelitian ini menolak Ho dan menerima H1. Artinya Hipotesis (H1) diterima, yaitu *quality of work life* berpengaruh terhadap produktivitas PT X.
2. Uji konstruk kualitas pelatihan terhadap produktivitas di PT X menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 3,704 dengan P-value sebesar 0,002, Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 dan T-Statistic > T Value (3,704>1,96) hipotesis penelitian ini menolak Ho dan menerima H1. Artinya Hipotesis di terima, yaitu kualitas pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas PT X.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap produktivitas pada PT. X.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini menolak Ho dan menerima H1, yaitu H1 diterima. Dalam hal pengujian *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Produktivitas *business consultant* di PT X berpengaruh positif signifikan. Hasil ini didapat setelah melihat hasil P-Value dengan nilai T-Statistic sebesar 4,498 dengan nilai P-Value sebesar 0,000, yang memenuhi syarat P-Value lebih kecil dari 0,05 dan T-Statistic > T-Value (4,498 >1,96). Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Ekanayake & Wanigasekara, 2022) yang menunjukkan Dalam penelitian ini menunjukkan kolerasi signifikan dan positif dari *Quality of Work Life* (QWL) terhadap produktivitas karyawan divisi sekeretaris Sri Lanka.

2. Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap produktivitas pada PT X.

Pada penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Kualitas Pelatihan terhadap produktivitas pada PT X. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini menolak Ho dan menerima H1, yaitu H1 diterima. Dalam hal ini, Kualitas Pelatihan terhadap Produktivitas *Business Consultant* di PT X berpengaruh positif signifikan. Hasil ini didapat setelah melihat hasil P-Value dengan nilai T-Statistic sebesar 3,704 dengan nilai P-Value sebesar 0,002, yang memenuhi syarat P-Value lebih kecil dari 0,05 dan T-Statistic > T-Value (3,704 >1,96). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Hastuti, (2017) tentang pengaruh training terhadap produktivitas karyawan pada PT Nestle Indonesia yang menyebutkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang erat dan benar-benar mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Nestle Indonesia.

3. Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan Kualitas Pelatihan terhadap produktivitas pada PT X.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *Quality of Work Life* (QWL) dan Kualitas Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas *Business Consultant* pada PT X. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik mampu membuat karyawan nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, namun untuk

meningkatkan produktivitas sebagai karyawan juga harus ter-*develop* untuk meningkatkan kapasitas dirinya agar mampu menggapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil dari uji R-Square menunjukkan bahwa *quality of work life* (QWL) dan kualitas pelatihan mampu menjelaskan produktivitas sebesar 75,2% sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam konstruk variabel pada penelitian ini. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan QWL dan Kualitas Pelatihan terhadap Produktivitas dianggap kuat memiliki hubungan satu sama lain.

Kesimpulan

1. QWL dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas *business consultant* pada PT X. Artinya, ketika QWL dapat dikatakan baik maka produktivitas *business consultant* pun makin meningkat. Hal ini dikarenakan ketika karyawan merasa kualitas kehidupannya baik, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu mencapai produktivitas yang sudah ditetapkan.
2. Kualitas pelatihan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas *business consultant* pada PT X. Artinya, ketika kualitas pelatihan baik disebuah perusahaan maka produktivitas karyawannya akan meningkatkan. Begitupun sebaliknya, jika kualitasnya tidak baik maka produktivitas karyawan juga tidak meningkat, karena pelatihan yang dilaksanakan tidak efektif.
3. Model penelitian variabel yang digunakan yaitu QWL dan kualitas pelatihan sebagai variabel independent berpengaruh positif dan signifikan dan produktivitas *business consultant* pada PT X sebagai variabel dependent.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi sebagai saran untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Dalam memperkuat variabel *Quality of Work Life* (QWL) yang digunakan sebagai variabel independen, perusahaan perlu memperhatikan jam kerja karyawan *business consultant*. Hal ini bertujuan agar kualitas kehidupan kerja pada PT X terjaga agar karyawan mampu memiliki istirahat yang cukup sehingga daya tahan karyawan terjaga. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan dari tiap *business consultant* agar dapat bekerja secara optimal. Dengan memperhatikan aspek kesehatan ini, kualitas hidup kerja karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada Produktivitas.
2. Dalam memperkuat variabel kualitas pelatihan sebagai variabel independen PT X harus memperbanyak skala pelatihan mengenai *improvement skills* dari *hard skill* dan *soft skill* agar kualitas pelatihan dapat optimal dengan bertambahnya kapasitas kompetensi dari *business consultant* itu sendiri.
3. Selanjutnya dalam meningkatkan variabel produktivitas pada PT X sebagai variabel dependen PT X harus memperhatikan 39,1% *business consultant* yang tidak produktif di tahun 2023. PT X harus melakukan observasi mengapa beberapa *business consultant* itu tidak mencapai produktif, bisa dengan melakukan proses development ke *business consultant* yang tidak produktif maupun bisa juga pemindahan lokasi teritori agar lebih produktif.

Referensi

Adamu, M. N., Mohammed, D., & Gana, J. (2022). The Impact of Training and Development on

Employee Productivity in the 21 st Century. *African Journal of Management and Business Research*, 3(5), 2780–5981. www.afropolitanjournals.com

- Arikunto, S. (2013). Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta: Bandung*.
- Banai, M., & Tulimieri, P. (2013). Knowledge, skills and personality of the effective business consultant. *Journal of Management Development*, 32(8), 886–900. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2011-0061>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. McGraw-hill New York, NY, USA:
- Dessler, G. (2006). MSDM, Jilid II. *Jakarta: PT. Indeks*.
- Ekanayake, E. M. P. P., & Wanigasekara, W. A. D. K. J. (2022). Impact of Quality of Work-life on Employee Productivity in Divisional Secretariats of The North-Western Province of Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Management*, 11(1), 65–87. <https://doi.org/10.4038/kjm.v11i1.7656>
- Febianti, E., Wahyuni, N., Anggraeni, S. K., & Kurniawan, B. (2021). Pengaruh quality of work life selama masa pandemi Covid-19 terhadap produktivitas pegawai negeri sipil wanita di kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 7(1), 51. <https://doi.org/10.36055/jiss.v7i1.12356>
- Gustina, A. (2015). *Pengaruh Kualitas Pelatihan Dan Kondisi Lingkungan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Di Sentra Pendidikan Bri Skripsi*.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Hastuti, T. (2017). Pengaruh Training terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory Pasuruan. *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 1–11.
- Ishak, A., & Cendani, A. S. (2021). Analisis Produktivitas Parsial di PT. Asam Jawa. *Journal Energy and Engineering*, 4(1), 140–147. <https://doi.org/10.32734/ee.v4i1.1244>
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh dan Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Skripsi*, 1–12. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/viewFile/2435/1972>
- Kondalkar, V. G. (2007). Organizational behavior, new age international.(P) Limited. *New Delhi*.
- Mangkuprawira, T. S. (2009). *Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia*.
- Mawu, K. S., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3148–3157.
- Pantow, M., Lengkong, V. P. ., & Pandowo, M. H. C. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Dimembe Nyiur

- Agriproindonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5562–5572.
- Pitha, C. M., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Quality of Worklife, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal Emba*, 9(3), 715–723.
- Priyatno, D. (2011). *Buku saku analisis statistik data SPSS*. Media Pressindo.
- Rahaded, L. K. (2017). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU SD SWASTA KATOLIK DI JAKARTA PUSAT Lucia. *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(1), 2–6. http://i-lib.ugm.ac.id/jurnal/download.php?dataId=2227%0A???%0Ahttps://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/view/3307%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org/co/scielo.ph
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- Rozalena, A., & Dewi, S. K. (2016). *Panduan praktis menyusun dan pelatihan karyawan pengembangan karier*. Raih Asa Sukses.
- Sambodo. (2016). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WASKITA KARYA (PERSERO) TBK CABANG SULAWESI SKRIPSI. *Analisis Nilai Moral Dalam Cerita Pendek Pada Majalah Bobo Edisi Januari Sampai Desember 2015*, 2016.
- Setia Tjahyanti. (2013). *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN SETIA TJAHYANTI*.
- Sinungan, M. (2008). *Upaya Pengembangan Produktivitas, Apa dan Bagaimana Cet. 7 Bumi Aksara*. Jakarta.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work of Life. In *Buku Referensi, K-Media*.
- Sudarmanto. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture Skripsi. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 1*, 2015. <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Sugiyono, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., & Mehmood, N. (2012). Impact of training on employee performance: A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 646–661.
- Sumarsono, H. M. S. (2004). *Metode riset sumber daya manusia*.

- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*, 41.
- Tampi, J. R. E. (2016). *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado Meylisa Thesa Walukow Mieke Roring*. 1–9.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151–177.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>