

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN PROSEDURAL TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA SERTA KEINGINAN MOGOK KERJA KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL DI EKS KRESIDENAN SURAKARTA

Zainal Mustafa Eq

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

ABSTRACT

This research is aimed at, among others, analyzing and testing the influence of procedural and distributive justice on the job satisfaction and desire for strike of the textile labor industry in ex Karisedanan Surakarta). The procedural and distributive justice has related to job satisfaction and potency to desire for strike. The hypothesis is tested with method SEM which is assisted by AMOS and SPSS program. Found that procedural justice variable and prosperity variable don't have influence to desire for strike, however procedural and distributive justice has positive impact and significant to job satisfaction, and has negative impact to desire for strike.

Keywords : Organisational Justice, welfare, job satisfaction, strike

1. PENDAHULUAN

Sektor Industri (diantaranya adalah industri tekstil dan produk tekstil) merupakan sektor utama dalam perekonomian Indonesia yang memberikan sumbangan terbesar pada PBD. Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) telah mencapai suatu perkembangan yang mempunyai spektrum luas, baik secara geografis maupun dari segi tahapan-tahapan proses produksinya (dari industri hulu pembuatan serat sampai ke industri hilir pembuatan pakaian jadi). Berbagai kendala menyebabkan kondisi industri (TPT) nasional semakin terancam oleh produsen TPT dari negara-negara lain, karena tingkat daya saing Indonesia terus melemah. Tanpa kebijakan yang konkrit dari pemerintah untuk memberdayakan industri TPT, maka pada tahun-tahun mendatang dikhawatirkan industri TPT semakin tidak mampu berkompetisi di pasar dunia,

Era reformasi merupakan lembaran dan harapan baru bagi perusahaan dan para karyawan khususnya, karena terbuka kemungkinan bagi karyawan untuk membentuk suatu perserikatan, membentuk suatu perkumpulan dan sekaligus karyawan mempunyai peluang untuk dapat memperjuangkan hak-haknya. Namun kenyataannya justru marak aksi-aksi mogok kerja yang diikuti kegiatan demonstrasi dengan tuntutan perlakuan adil dan perbaikan tingkat kesejahteraan

Secara mikro keadilan seringkali tidak ditempatkan dalam perspektif hak asasi manusia, karena pandangan pembangunan pada umumnya telah menempatkan manusia sebagai alat pro-duksi yang maksimal, produksi tidak lagi mengabdikan kepada kehidupan, ia telah menjadi diktator dan merupakan hal biasa jika buruh harus tereksplorasi yang menyebabkan munculnya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan dimana mereka bekerja, jenis pekerjaan, kompetensi, dengan rasa aman, nyaman, tentram dan kondusif dalam melakukan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja menghasilkan konsepsi tentang hasil, perlakuan dan prosedur yang adil oleh organisasi. Karyawan bersedia melakukan pekerjaan dalam rangka untuk mendapatkan imbalan upah, jika upah yang diharapkan sesuai (berkeadilan), maka karyawan akan mencapai kepuasan dalam pekerjaannya, artinya mereka merasa bahwa pekerjaan mereka dapat menghasilkan penghargaan yang sepadan (mendapatkan keadilan).

Eks Karesidenan Surakarta sangat terkenal dengan perdagangan (industri) tekstil dan produk tekstil (TPT), dengan jumlah perusahaan mencapai kurang lebih sebanyak 207 perusahaan (industri ini merupakan elemen ekonomi masyarakat setempat). Masalah utamanya adalah bagaimana menciptakan suatu kebijakan yang berkeadilan, baik keadilan distributif (yang berkaitan dengan pengupahan) maupun keadilan prosedural (yang berkaitan dengan keputusan peraturan) dalam rangka terus meningkatkan upaya untuk dapat mencapai titik kulminasi tujuan yang sama, yaitu kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Terhadap Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Serta Keinginan Mogok Kerja Karyawan Industri Tekstil di Eks Karesidenan Surakarta”.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Teori Keadilan Organisasional

Istilah keadilan organisasional mengacu pada persepsi adanya keterbukaan, transparansi (*fairness*) dalam organisasi. Keadilan dapat diartikan sebagai bentuk yang dinilai atau dipersepsikan baik (sesuai) oleh anggota dalam organisasi. Sheppard, Lewicki dan Minton dalam Beugre (1998:xii) telah mengajukan sebuah definisi keadilan organisasi yang lebih tepat bagi wacana organisasi yang mendasarkan pada dua prinsip, yaitu : 1. Keadilan memerlukan sebuah penilaian atas keseimbangan (*balance*), yakni perbandingan dua kegiatan yang serupa dalam situasi yang serupa pula), dengan mengevaluasi hasil-hasil dari dua orang atau lebih dan menyamakan hasil tersebut kepada nilai *input* yang diberikan (digunakan). 2. Kebenaran (*correctness*) yang mengacu pada sebuah kualitas yang membuat keputusan menjadi benar berkaitan dengan aspek-aspek

konsistensi, akurasi, kejelasan, kecermatan prosedural dan kesesuaian dengan moral dan nilai dari waktu.

2.1.2. Keadilan Sebagai Fenomena Perseptual

Secara fundamental keadilan merupakan sebuah fenomena perseptual, bukan obyektif, tetapi sebuah penilaian. Keadilan juga dirasa merupakan sebuah penilaian evaluatif kebenaran dari perlakuan seseorang oleh yang lainnya. Beugre dan Baron dalam Beugre (1998:94) menjelaskan bahwa skala keadilan organisasional (*the organizational justice scale = OJS*) dikembangkan menjadi empat dimensi keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan keadilan sistemik.

2.1.3. Keadilan Distributif

Keadilan distributif paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa orang seharusnya menerima upah yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen (Adams, 1965; Cohen, 1987; dikutip oleh Gilliland, 1994).

2.1.4. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan pekerja dan memberi dukungan kepada pekerja. Salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. Magner, Rahman dan Walker dalam Beugre (1998:98) berpendapat bahwa manajer seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Agar perusahaan dapat melakukannya, maka manajer harus mengembangkan aturan atau prosedur yang berkaitan dengan pekerjaannya secara jelas dan di dalamnya terdapat mekanisme komunikasi dari bawah ke atas (bersifat usulan).

2.1.5. Teori kesejahteraan

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun. (Hasibuan, 2003:185).

2.1.6. Teori kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah "*security feeling*" (rasa aman) dan mempunyai segi sosial ekonomi dan segi sosial psikologi sebagaimana disampaikan oleh Anoraga (2001:81-82).

2.1.7. Pemogokan Kerja

Mogok kerja disebabkan karena tidak diketemukannya kesepakatan ketika terjadi perselisihan antara perusahaan dengan karyawan. Negosiasi menemui jalan buntu. Jika hal ini terjadi, sebaiknya dilakukan suatu perundingan atau negosiasi yang baik dengan cara seperti dijelaskan oleh Simamora (1999:716) : 1. Kedua belah pihak hendaknya bersedia mematuhi batas waktu normal, di tempat-tempat yang masuk akal, untuk membahas isu-isu perundingan dari kedua belah pihak. Harusnya dikerahkan upaya serius untuk menyesuaikan perbedaan-perbedaan dan mencapai dasar-dasar mufakat yang dapat diterima. 2. Sebuah usulan tandingan seyogyanya ditawarkan pada saat usulan pihak lainnya ditolak. 3. Posisi ketentuan-ketentuan kontrak tidak boleh berubah secara konstan. 4. Perilaku yang mengelak-elak selama perundingan atau negosiasi tidak diperbolehkan. 5. Harusnya ada kemauan untuk memasukkan persetujuan lisan ke dalam kontrak tertulis.

2.1.7. Hubungan Industri

Dalam hubungan industri seringkali terjadi perselisihan. Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 22 Undang Nomor 13 Tahun 2003).

2.2. Penelitian Sebelumnya

Hendarmin (1994), menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa pekerja dalam memperjuangkan perbaikan kesejahteraannya harus dilakukan dengan cara mogok kerja. Hidayati (2001), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendekatan lunak mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap potensi pemogokan kerja karyawan dibanding dengan pendekatan keras. Asrom (2002), menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa secara keseluruhan faktor-faktor dalam budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Numri (1999), dalam penelitiannya mengangkat lima azas (faktor) sebagai dimensi dari budaya perusahaan, yaitu azas konsensus, azas keakraban, azas integritas, azas keunggulan dan azas prestasi.

2.3. Hipotesis

Dengan mengacu pada judul penelitian, rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dijelaskan pada uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Keadilan distributif (X_1) berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan (X_3) industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
2. Keadilan prosedural (X_2) berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan (X_3) industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.

3. Keadilan distributif (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X_4) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
4. Keadilan prosedural (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X_4) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
5. Keadilan distributif (X_1) berpengaruh terhadap keinginan mogok kerja (Y) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
6. Keadilan prosedural (X_2) berpengaruh terhadap keinginan mogok kerja (Y) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
7. Kesejahteraan karyawan (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X_4) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
8. Kesejahteraan karyawan (X_3) berpengaruh terhadap keinginan mogok kerja (Y) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
9. Kepuasan kerja karyawan (X_4) berpengaruh terhadap keinginan mogok kerja (Y) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh subyek dalam penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi (tenaga kerja langsung) pada industri tekstil dan produk tekstil (TPT) kategori sedang dan besar di Eks Karesidenan Surakarta. Sampel sebanyak 192 karyawan atau setara dengan 0,2231% dari populasi (86.062). telah memenuhi kriteria penggunaan analisis SEM. Untuk mengantisipasi adanya *outliers*, maka digunakan sampel sebanyak 200 karyawan.

3.2. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan secara langsung dari responden tanpa memberi perlakuan (*treatment*) pada responden, sehingga instrumen yang paling tepat untuk itu adalah “angket” atau “kuesioner”.

3.3. Defenisi Operasional Variabel penelitian

Keadilan Distributif (X_1) : adalah persepsi karyawan tentang imbalan atau kompensasi finansial atas pekerjaannya. Keadilan Prosedural (X_2): adalah persepsi karyawan tentang keputusan, penga-wasan, aturan atau prosedur kerja yang adil selama bekerja dalam perusahaan. Kesejahteraan (X_3): adalah persepsi karyawan terhadap kemampuan rumah tangganya untuk memenuhi dua aspek kebutuhan utama, yaitu pemenuhan terhadap kebutuhan jasmani, yang meliputi kebutuhan fisik minimum dan pemenuhan terhadap aspek kebutuhan rohani, yang meliputi ketenangan, kenyamanan dan ketenteraman. Kepuasan Kerja (X_4): adalah perasaan seorang karyawan karena mereka telah mendapatkan sesuatu sesuai dengan apa yang diharapkan. Keinginan Karyawan Melakukan Mogok Kerja (Y): adalah motivasi atau intensitas dorongan seseorang untuk

melakukan mogok kerja atau demonstrasi secara massal jika tuntutan karyawan (yang berkaitan dengan keadilan) tidak atau belum dipenuhi oleh perusahaan

3.4. Metode Analisis Data

Data yang telah lolos dari verifikasi dan uji konfirmatori (CFA) (seperti yang disajikan dalam “tabel induk”), akan dianalisis secara deskriptif, inferensial maupun dampak/implikasi hasil penelitian. Mengacu pada pokok masalah yang akan dicari jawabannya dan hipotesis yang akan diuji kebenarannya, maka langkah-langkah analisis data yang harus ditempuh adalah :

3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan dengan uji konfirmatori (*CFA = Confirmatory Factor Analysis*) dengan nilai *loading factor* sebagai pengukur tingkat validitas dan nilai *error term*-nya sebagai penilai reliabilitas. Apabila hasil pengujian menghasilkan harga taraf signifikansi (*p-value*) $\leq 0,05$, maka indikator yang bersangkutan benar-benar sebagai pengukur variabel laten tertentu. Selanjutnya untuk mengetahui apakah suatu indikator merupakan pengukur suatu variabel laten yang unidimensionalitas, maka perlu dilakukan perhitungan berikut :

1. **Construct Reliability** yang dihitung dengan rumus (Hair, 1995:642) :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std. loading})^2}{(\sum \text{std. loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

- dimana :
- *standart loading* diperoleh langsung dari perhitungan AMOS
 - $\sum \varepsilon_j$ adalah *measurement error* dari setiap indikator yang dihitung dari $= 1 - \text{reliabilitas indikator}$.
 - Batas nilai yang dapat diterima adalah $\geq 0,60$.

2. **Variance Ekstracted** yang rumusnya adalah (Hair, 1995:642) :

$$\text{Variance Ekstracted} = \frac{\sum \text{std. loading}^2}{\sum \text{std. loading}^2 + \sum \varepsilon_j}$$

- dimana :
- *std. loading* diperoleh langsung dari perhitungan AMOS
 - $\sum \varepsilon_j$ adalah *measurement error* dari setiap indikator yang dihitung dari $= 1 - \text{reliabilitas indikator}$.
 - Batas nilai yang dapat diterima adalah $\geq 0,50$.

3.4.2. Analisis Deskriptif

Analisis ini sifatnya hanya untuk menguraikan data hasil penelitian secara rinci sehingga angka-angka tersebut mampu-nyai makna, tanpa bermaksud untuk melakukan pengujian.

3.4.3. Analisis Inferensial

Analisis ini dimaksudkan untuk menguji hubungan pengaruh dua atau lebih variabel dalam pemodelan struktural (baik untuk uji terhadap koefisien regresi maupun untuk koefisien korelasi), berdasar kaidah-kaidah metode statistika. Alat analisis dalam statistika yang akan digunakan secara khusus adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Untuk mempermudah dan menjamin akurasi hasil perhitungan maka dalam proses perhitungannya akan digunakan alat bantu (*software*) AMOS dan SPSS. Sesuai dengan hipotesis maupun rumusan masalah.

4. ANALISIS

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Distributif (X_1)

Variabel keadilan distributif (X_1) diukur dengan lima indikator yang masing-masing diberi notasi $x_{1,1}$ hingga $x_{1,5}$. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan pendekatan CFA yang ditunjukkan oleh harga *Goodness of fit index* (GFI) = 0,986 yang berarti $> 0,90$ serta *Construct Reliability* ($CR(p_\pi)$) = 0,884 yang berarti $> 0,60$ dari harga-harga tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator bersifat unidimensional terhadap variabel keadilan distributif (X_1), sehingga layak untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Prosedural (X_2)

Variabel keadilan prosedural (X_2) diukur dengan lima indikator yang masing-masing diberi notasi $x_{2,1}$ hingga $x_{2,5}$. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan pendekatan CFA yang ditunjukkan oleh harga *Goodness of fit index* (GFI) = 0,983 yang berarti $> 0,90$ serta *Construct Reliability* ($CR(p_\pi)$) = 0,64 yang berarti $> 0,60$ dari harga-harga tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator bersifat unidimensional terhadap variabel keadilan prosedural (X_2), sehingga layak untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesejahteraan (X_3)

Variabel kesejahteraan (X_3) diukur dengan lima indikator yang masing-masing diberi notasi $x_{3,1}$ hingga $x_{3,5}$. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan pendekatan CFA yang ditunjukkan oleh harga *Goodness of fit index* (GFI) = 0,986 yang berarti $> 0,90$ serta *Construct Reliability* ($CR(p_\pi)$) = 0,65 yang berarti $> 0,60$ dari harga-harga tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator bersifat unidimensional terhadap variabel kesejahteraan (X_3), sehingga layak untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

4.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (X_4)

Variabel kepuasan kerja (X_4) diukur dengan enam indikator yang masing-masing diberi notasi $x_{4,1}$ hingga $x_{4,6}$. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan

pendekatan CFA yang ditunjukkan oleh harga *Goodness of fit index* (GFI) = 0,975 yang berarti > 0,90 serta *Construct Reliabilty* (CR(p_r)) = 0,94 yang berarti > 0,60 dari harga-harga tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator bersifat unidimensional terhadap variabel kepuasan kerja (X₄), sehingga layak untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

4.1.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keinginan Mogok Kerja (Y)

Variabel keinginan mogok kerja (Y), diukur dengan enam indikator yang masing-masing diberi notasi y₁ hingga y₆. Hasil pengujian validitas dan realibilitas dilakukan dengan pendekatan CFA yang ditunjukkan oleh harga *Goodness of fit index* (GFI) = 0,974 yang berarti > 0,90 serta *Construct Reliabilty* (CR(p_r)) = 0,77 yang berarti > 0,60 dari harga-harga tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator bersifat unidimensional terhadap variabel keinginan mogok kerja (Y), sehingga layak untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

4.2. Analisis Deskriptif

Hasil uji deskriptif dapat dilihat berikut:

4.2.1. Persepsi Responden Terhadap Variabel Keadilan Distributif (X₁)

Tabel 1
Persepsi Responden terhadap Variabel Keadilan Distributif
yang Dirinci Menurut Indikatornya

Variabel	SKOR										Σ f	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
x _{1,1}	12	6,0	43	21,5	67	33,5	59	29,5	19	9,5	200	3,15
x _{1,2}	19	9,5	36	18,0	63	31,5	51	25,5	31	15,5	200	3,20
x _{1,3}	17	8,5	32	16,0	55	27,5	73	36,5	23	11,5	200	3,27
x _{1,4}	16	8,0	21	10,5	78	39,0	65	32,5	20	1,0	200	3,26
x _{1,5}	4	2,0	54	27,0	92	46	45	22,5	5	2,5	200	2,97
Rata-rata skor variabel Keadilan Distributif (X ₁)												3,17

1,2...5 = skala penilaian dari sangat tidak adil hingga sangat adil

f = frekuensi = banyaknya responden

Sumber: data primer diolah.

4.2.2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Keadilan Prosedural (X_2)

Tabel 2
Persepsi Responden Terhadap Variabel Keadilan Prosedural
Yang Dirinci Menurut Indikatornya

Variabel	S K O R										Σf	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
$x_{2,1}$	7	3,5	80	40,0	86	43,0	25	12,5	2	1,0	200	2,68
$x_{2,2}$	3	1,5	83	41,5	68	34,0	44	22,0	2	1,0	200	2,80
$x_{2,3}$	2	1,0	61	30,5	114	57,0	19	9,5	4	2,0	200	2,81
$x_{2,4}$	17	8,5	51	25,5	99	49,5	27	13,5	6	3,0	200	2,77
$x_{2,5}$	13	6,5	55	27,5	67	33,5	58	29,0	7	3,5	200	2,96
Rata-rata skor variabel Keadilan Prosedural (X_2)											2,80	

1,2 ... 5 = skala penilaian, dari sangat tidak adil hingga sangat adil

f = frekuensi = banyaknya responden

Sumber: data primer diolah.

4.2.3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan (X_3)

Tabel 3
Persepsi Responden terhadap Variabel Kesejahteraan Karyawan
yang Dirinci Menurut Indikatornya

Variabel	S K O R										Σf	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
x_{31}	9	4,5	64	32,0	90	45,0	34	17,0	3	1,5	200	2,79
x_{32}	5	2,5	61	30,5	96	48,0	35	17,5	3	1,5	200	2,85
x_{33}	4	2,0	67	33,5	73	36,5	54	27,0	2	1,0	200	2,92
x_{34}	7	3,5	69	34,5	70	35,0	51	25,5	3	1,5	200	2,87
x_{35}	1	0,5	63	31,5	81	40,5	52	26,0	3	1,5	200	2,97
Rata-rata skor variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3)											2,92	

1,2 ... 5 = skala penilaian, dari sangat tidak adil hingga sangat adil

f = frekuensi = banyaknya responden

Sumber: data primer diolah.

4.2.4. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X_4)

Tabel 4
Persepsi Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja
yang Dirinci Menurut Indikatornya

Variabel	S K O R										Σf	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
x_{41}	7	3,5	67	33,5	74	37,0	48	24,0	4	2,0	200	2,88
x_{42}	7	3,5	58	29,0	85	42,5	40	20,0	10	5,0	200	2,94
x_{43}	6	3,0	67	33,5	87	43,5	37	18,5	3	1,5	200	2,82
x_{44}	5	2,5	71	35,5	82	41,0	40	20,0	2	10,0	200	2,82
x_{45}	6	3,0	69	34,5	81	40,5	34	17,0	10	5,0	200	2,87
x_{46}	7	3,5	71	35,5	73	36,5	42	21,0	7	3,5	200	2,86
Rata-rata skor variabel Kepuasan Kerja (X_4)												2,87

1,2 ... 5 = skala penilaian, dari sangat tidak puas hingga sangat puas

f = frekuensi = banyaknya responden

Sumber: data primer diolah

4.2.5. Keinginan Mogok Kerja (Y)

Tabel 5
Persepsi Responden terhadap Variabel Keinginan Mogok Kerja
Dirinci Menurut Indikatornya

Variabel	S K O R										Σf	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
y_1	9	4,5	74	37,0	84	42,0	25	12,5	8	4,0	200	2,75
y_2	5	2,5	71	35,5	72	36,0	48	24,0	4	2,0	200	2,88
y_3	2	1,0	55	27,5	83	41,5	54	27,0	6	3,0	200	3,04
y_4	17	8,5	43	21,5	85	42,5	48	24,0	7	3,5	200	2,93
y_5	7	3,5	71	35,5	72	36,0	39	19,5	11	5,5	200	2,88
y_6	3	1,5	61	30,5	94	47,0	36	18,0	6	3,0	200	2,91
Rata-rata skor variabel Keinginan Mogok Kerja (Y)												2,90

1,2 ... 5 = skala penilaian, dari sangat tidak ingin hingga sangat ingin

f = frekuensi = banyaknya responden

Sumber: data primer diolah

4.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu paket program AMOS dan SPSS. Untuk memenuhi kriteria pengujian SEM, maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut.

4.3.1. Pemeriksaan Asumsi-Asumsi yang Melandasi SEM

4.3.1.1. Tidak Mengandung Data Outliers

Pemeriksaan terhadap ada tidaknya data *outliers* dilakukan dengan menggunakan nilai jarak Mahalanobis terhadap *centroid* (*Mahalanobis Distance*). Data dikatakan sebagai *outlier* jika nilai jarak Mahalanobis terhadap *centroid* mempunyai taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0.05$).

4.3.1.2. Normalitas Data

Pemeriksaan asumsi normalitas data dilakukan secara parsial pada setiap indikator dengan melihat harga-harga kemencengannya (*skewness*) dan keruncingannya (*kurtosis*) beserta harga *critical rationya* (cr) ataupun secara *multivariate* yang dilakukan secara bersama-sama dengan analisis SEM.

4.3.1.3. Linieritas

Pemeriksaan asumsi linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Curve Fit* menggunakan *software* SPSS. Pendekatan yang digunakan dalam pengujian linieritas merujuk pada konsep *parsimony*. Spesifikasi model yang digunakan sebagai dasar pengujian adalah model linier, kuadratik, kubik, *inverse*, *logarithmic*, *power*, *S*, *com-pound*, *growth* dan eksponensial. Secara ringkas hasilnya ada pada Tabel 6.

Tabel 6
Pengujian Asumsi Linieritas

Variabel Independen	Variabel Independen		Keterangan
X ₁	X ₃	Model linier signifikan	Linier
X ₁	X ₄	Model linier signifikan	Linier
X ₁	Y	Model linier signifikan	Linier
X ₂	X ₃	Model linier signifikan	Linier
X ₂	X ₄	Model linier signifikan	Linier
X ₂	Y	Model linier signifikan	Linier
X ₃	X ₄	Model linier signifikan	Linier
X ₃	Y	Model linier signifikan	Linier
X ₄	Y	Model linier signifikan	Linier

Sumber: data primer diolah

4.3.2. Analisis Model Persamaan Struktural (SEM)

4.3.2.1. Uji Kesesuaian Model

Hasil uji *goodness of fit overall model tahap awal* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Pengujian Goodness of Fit Overall Model Tahap Awal

<i>Goodness of fit</i>	Hasil Perhitungan	<i>Cut-off</i>	Evaluasi Model
<i>Chi-Squared</i>	447,287	Kecil	
CMIN/DF	1,047	≤ 2.00	Model Baik
<i>Probability (p)</i>	0.000	≥ 0.05	Model Jelek
GFI	0.863	≥ 0.90	Model Jelek
AGFI	0,837	≥ 0.90	Model Jelek
CFI	0,961	≥ 0.90	Model Baik
TLI	0,957	≥ 0.90	Model Baik
RMSEA	0,045	≤ 0.08	Model Baik

Sumber: data primer diolah

4.3.2.2. Uji Kesesuaian SEM Re-evaluasi Tahap Akhir

Hasil uji *goodness of fit overall model tahap akhir* setelah mengalami beberapa modifikasi model dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Pengujian Goodness of Fit Overall Model Tahap Akhir

<i>Goodness of fit</i>	Hasil Perhitungan	<i>Cut-off</i>	Evaluasi Model
<i>Chi-Squared</i>	257,526	Kecil	
CMIN/DF	1,115	≤ 2.00	Model Baik
<i>Probability (p)</i>	0,111	≥ 0.05	Model Baik
GFI	0,904	≥ 0.90	Model Baik
AGFI	0,876	≥ 0.90	Model Marginal
CFI	0,991	≥ 0.90	Model Baik
TLI	0,989	≥ 0.90	Model Baik
RMSEA	0,024	≤ 0.08	Model Baik

Sumber: data primer diolah

4.3.2.3. Uji Kausalitas : *Regression Weight*

Hasil pengujian untuk pembuktian hipotesis penelitian ini secara lengkap disajikan pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9
Koefisien Regresi Pengaruh Langsung yang Distandardisasikan
serta Pengujian Hipotesis

Variabel	Efek Langsung	p_value	Keputusan
$X_1 \Rightarrow X_3$	1,120	0,000	S
$X_2 \Rightarrow X_3$	0,206	0,003	S
$X_1 \Rightarrow X_4$	0,974	0,000	S
$X_2 \Rightarrow X_4$	0,094	0,042	S
$X_1 \Rightarrow Y$	28,824	0,002	S
$X_2 \Rightarrow Y$	2,811	0,091	TS
$X_3 \Rightarrow X_4$	-0,005	0,871	TS
$X_3 \Rightarrow Y$	-0,25	0,808	TS
$X_4 \Rightarrow Y$	-30,582	0,001	S

Keterangan :

$\alpha = 0,05$

S : Signifikan

TS = Tidak Signifikan

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertuang dalam tabel di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keadilan Distributif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (X_3) dengan tanda positif ($p = 0,000$), yang berarti mendukung hipotesis.
2. Keadilan Prosedural (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (X_3) dengan tanda positif ($p = 0,003$), yang berarti mendukung hipotesis.
3. Keadilan Distributif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X_4) dengan tanda positif ($p = 0,000$), yang berarti mendukung hipotesis.
4. Keadilan Prosedural (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X_4) dengan tanda positif ($p = 0,042$), yang berarti mendukung hipotesis.
5. Keadilan Distributif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Karyawan Untuk Melakukan Mogok Kerja (Y) dengan tanda positif ($p = 0,002$), yang berarti berlawanan dengan hipotesis.
6. Keadilan Prosedural (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Karyawan Untuk Melakukan Mogok Kerja (Y) dengan tanda positif tidak dapat diterima (ditolak) ($p = 0,091$), yang berarti tidak mendukung hipotesis.
7. Kesejahteraan Karyawan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X_4), karena $p = 0,871$, yang berarti tidak mendukung hipotesis.
8. Kesejahteraan Karyawan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Keinginan Karyawan Untuk Melakukan Mogok Kerja (Y), karena $p = 0,808$, yang berarti tidak mendukung hipotesis.

9. Kepuasan Kerja Karyawan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Karyawan Untuk Melakukan Mogok Kerja (Y) dengan tanda negatif ($p = 0,001$), yang berarti mendukung hipotesis.

5. PEMBAHASAN

5.1. Hasil Analisis Deskriptif

5.1.1. Variabel Keadilan Distributif (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian yang secara ringkas dituangkan dalam Tabel 1 dapat diperoleh nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{11} = 3,15$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{12} = 3,20$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{13} = 3,27$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{14} = 3,26$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{15} = 2,97$ dan nilai rata-rata skor total untuk variabel keadilan distributif (X_1) = 3,17. Nilai-nilai rata-rata skor tersebut berada pada interval 1,61 hingga 3,40, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa penilaian terhadap keadilan distributif ini karyawan menyatakan netral atau biasa saja, artinya mereka tidak berpihak pada kondisi adil maupun tidak adil.

5.1.2. Variabel Keadilan Prosedural (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian yang ringkasannya dituangkan dalam Tabel 2. dapat diperoleh nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{21} = 2,68$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{22} = 2,80$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{23} = 2,81$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{24} = 2,77$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{25} = 2,96$ dan nilai rata-rata total untuk variabel keadilan prosedural (X_2) = 2,80. Seluruh nilai rata-rata tersebut ternyata berada pada interval 1,61 hingga 3,40, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa penilaian terhadap keadilan prosedural ini karyawan menyatakan netral atau biasa saja, artinya mereka tidak berpihak pada kondisi adil maupun tidak adil.

5.1.3. Variabel Kesejahteraan (X_3)

Ringkasan hasil analisis yang dimuat pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{31} = 2,79$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{32} = 2,85$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{33} = 2,92$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{34} = 2,87$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{35} = 2,97$ dan nilai rata-rata untuk variabel kesejahteraan (X_3) = 2,92. Secara keseluruhan nilai rata-rata skor tersebut berada pada interval 1,61 hingga 3,40, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa penilaian terhadap kesejahteraan ini karyawan menyatakan netral atau biasa saja.

5.1.4. Variabel Kepuasan Kerja (X_4)

Dari hasil ringkasan analisis pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{41} = 2,88$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{42} = 2,94$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{43} = 2,82$, nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{44} = 2,82$ dan nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{45} = 2,87$ nilai rata-rata skor untuk indikator $x_{46} = 2,88$

nilai rata-rata skor untuk variabel kepuasan kerja (X_4) = 2,87. Memperhatikan nilai rata-rata skor seluruh indikator dan nilai rata-rata total tersebut berada pada interval 1,61 hingga 3,40, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja adalah netral atau biasa saja.

5.1.5. Keinginan Mogok Kerja (Y)

Mengacu pada data hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor untuk indikator $y_1 = 2,758$, nilai rata-rata skor untuk indikator $y_2 = 2,88$, nilai rata-rata skor untuk indikator $y_3 = 3,04$, nilai rata-rata skor untuk indikator $y_4 = 2,93$ dan nilai rata-rata skor untuk indikator $y_5 = 2,88$, nilai rata-rata skor untuk indikator $y_6 = 2,91$ dan nilai rata-rata skor untuk keseluruhan variabel keinginan mogok kerja (Y) = 2,90. Dari data tersebut diketahui bahwa nilai rata-rata skor terkecil adalah 2,75 dan yang terbesar adalah 3,04 yang ternyata nilai-nilai rata-rata skor tersebut masih berada dalam interval antara 2,61 hingga 3,40. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa derajat keinginan karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta untuk melakukan mogok kerja sangat bervariasi dan berada pada kategori netral.

5.2. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

5.2.1. Pengaruh Keadilan Distributif (X_1) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (X_3)

Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (X_3). Hal ini dibuktikan dengan harga koefisien jalur (efek langsung) sebesar 1,120 (bertanda positif) dengan taraf signifikansi (*p_value*) sebesar 0,000.

5.2.2. Pengaruh Keadilan Prosedural (X_2) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (X_3)

Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan prosedural (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (X_3). Hal ini dibuktikan dengan harga koefisien jalur (efek langsung) sebesar 0,206 dengan tanda positif serta mempunyai taraf signifikansi (*p_value*) sebesar 0,003. Karena harga *p-value* cukup kecil, bahkan kurang dari 0,01.

5.2.3. Pengaruh Keadilan Distributif (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai variabel keadilan distribusi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) sebesar 0,974 dengan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Kecilnya harga *p-value* tersebut memberi bukti bahwa terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja.

5.2.4. Pengaruh Keadilan Prosedural (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai variabel keadilan prosedural (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan

terhadap variabel kepuasan kerja (X_4). Hal ini dibuktikan dengan nilai harga koefisien jalur (efek langsung) yang bertanda positif sebesar 0,206 dengan taraf signifikansi (p_value) sebesar 0,003. Karena harga p -value cukup kecil, bahkan kurang dari 0,01.

5.2.5. Pengaruh Keadilan Distributif (X_1) Terhadap Keinginan Mogok (Y)

Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai variabel keadilan Distributif (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap keinginan mogok (Y). Hal ini dapat dilihat dari harga koefisien jalur (efek langsung) yang bertanda positif sebesar 28,824 dengan taraf signifikansi (p_value) sebesar 0,002. Karena harga p -value cukup kecil, bahkan kurang dari 0,01.

5.2.6. Pengaruh Keadilan Prosedural (X_2) Terhadap Keinginan Mogok (Y)

Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai variabel keadilan prosedural (X_2) terhadap variabel keinginan mogok (Y) adalah sebesar 2,811 dengan taraf signifikansi (p_value) sebesar 0,091. Oleh karena taraf signifikansi (p_value) tersebut $> 0,05$.

5.2.7. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Kesejahteraan variabel kesejahteraan karyawan (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) adalah sebesar -0,005 dengan taraf signifikansi (p_value) sebesar 0,871. Oleh karena taraf signifikansi (p_value) tersebut $> 0,05$.

5.2.8. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X_3) Terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y)

Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai variabel kesejahteraan karyawan (X_3) terhadap variabel keinginan mogok (Y) adalah sebesar -0,25 dengan taraf signifikansi (p_value) sebesar 0,808. Oleh karena taraf signifikansi (p_value) tersebut $> 0,05$.

5.2.9. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_4) Terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y)

Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai variabel kepuasan kerja (X_4) terhadap keinginan mogok (Y) adalah sebesar -30,582 dengan taraf signifikansi (p_value) sebesar 0,001. Oleh karena efek langsung tersebut bertanda negatif dan taraf signifikansi (p_value) tersebut $< 0,01$.

6. PENUTUP

6.1. Simpulan

Mengacu pada data-data yang berhasil dikumpulkan, hasil analisis data dan pembahasan hasil analisis, maka dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut :

1. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif (X_1) mempunyai efek langsung yang positif dan signifikan terhadap

- kesejahteraan karyawan (X_3), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar 1,120 dengan *p_value* sebesar 0,000. Temuan ini sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini.
2. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan prosedural (X_2) mempunyai efek langsung yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (X_3), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar 0,206 dengan *p_value* sebesar 0,003. Temuan ini sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini.
 3. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif (X_1) mempunyai efek langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (X_4), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar 0,974 dengan *p_value* sebesar 0,000. Temuan ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini.
 4. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan prosedural (X_2) mempunyai efek langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (X_4), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar 0,094 dengan *p_value* sebesar 0,042. Temuan ini sesuai dengan hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini.
 5. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif (X_1) mempunyai efek langsung yang positif dan signifikan terhadap keinginan mogok kerja (Y), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar 28,824 dengan *p_value* sebesar 0,002. Meskipun pengaruhnya signifikan, namun arah hubungannya berlawanan dengan hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini. Dengan memperhatikan pendapat Maslow (Maslow, 1992:112).
 6. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan prosedural (X_2) secara langsung tidak mempunyai efek (pengaruh) terhadap keinginan mogok kerja (Y), hal ini ditunjukkan harga koefisien jalur sebesar 2,811 dengan *p_value* sebesar 0,091. Dengan demikian hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti.
 7. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai kesejahteraan (X_3) tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan (X_4), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar -0,005 dengan *p_value* sebesar 0,871. Dengan demikian hipotesis ketujuh dalam penelitian ini tidak terbukti.
 8. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai kesejahteraan (X_3) secara langsung tidak berpengaruh terhadap keinginan mogok kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar -0,25 dengan *p_value* sebesar 0,808, sehingga hipotesis kedelapan dalam penelitian ini tidak terbukti.
 9. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai kepuasan kerja (X_4) secara langsung mempunyai pengaruh yang negatif terhadap keinginan

mogok kerja (Y), hal ini ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar -30,582 dengan *p_value* sebesar 0,001, sehingga hipotesis kesembilan dalam penelitian ini terbukti.

10. Variabel keadilan prosedural (X_2) dan variabel kesejahteraan karyawan (X_3) dikeluarkan dari model penelitian ini. Alasannya bahwa variabel keadilan prosedural (X_2) secara langsung tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan mogok kerja (Y), demikian juga dengan variabel kesejahteraan karyawan (X_3) secara langsung tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) dan variabel keinginan mogok kerja (Y).
11. Model pengaruh tidak langsung antara persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif (X_1) terhadap keinginan mogok kerja (Y), yang diantarai oleh variabel kepuasan kerja (X_4) adalah negatif (-29,874). Dengan demikian secara keseluruhan hasil penelitian ini sesuai atau relevan dengan judul yang diangkat, meskipun tidak semua variabel terakomodasi dalam model, karena variabel keadilan prosedural dan variabel kesejahteraan tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan mogok kerja.
12. Temuan dari penelitian ini secara umum dapat digeneralisasikan pada seluruh perusahaan yang tergabung dalam industri tekstil dan produk tekstil yang berukuran sedang dan besar di Eks Karesidenan Surakarta. Generalisasi juga masih dapat diberlakukan pada industri-industri tekstil dan produk tekstil ukuran sedang dan besar di wilayah lain, karena kondisi perburuhan di industri tekstil dan produk tekstil di Indonesia relatif sama, dan pemogokan pada dasarnya tidak mengenal budaya setempat (dimana saja dapat terjadi pemogokan).

6.2. Saran

Sebagai penutup dari penelitian ini, akan disampaikan beberapa saran yang didasari oleh hasil analisis data maupun pembahasan. Saran ini ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait, yaitu :

6.2.1. Saran Bagi Perusahaan

Saran bagi perusahaan berdasarkan temuan penelitian ini meliputi : 1. Menjelaskan alasan penerapan program *gainsharing*, 2. Melakukan analisis *cost-benefit* terhadap pelaksanaan program *gainsharing*, 3. Mengkaji seluruh kriteria yang mendorong maupun yang menghambat pelaksanaan program *gainsharing* dan 4. Menyusun beberapa alternatif usulan pendahuluan yang menyangkut jenis program *gainsharing*.

6.2.2. Saran Bagi Pemerintah

Untuk lebih menjamin tercapainya peningkatan nasib karyawan, kepada pemerintah disarankan untuk tetap menjunjung tinggi makna demokrasi, karena dalam demokrasi dibutuhkan atau terkandung kemauan untuk melakukan perundingan dan kemauan

berpikir secara profesional dan proporsional serta mengedepankan rasa keadilan dan tidak mau menang sendiri.

6.2.3. Saran Bagi Serikat Pekerja

Disarankan kepada pengurus serikat pekerja, baik yang ada di dalam maupun di luar perusahaan dalam menjalankan misinya tidak terkontaminasi oleh unsur-unsur politis, tetapi harus lebih mampu menjalankan perannya sesuai dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja, baik yang ada di dalam maupun di luar perusahaan benar-benar bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan karyawan, membantu memberikan pemahaman dan pengertian kepada anggotanya berkenaan dengan sistem perjanjian perburuhan berupa Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), cara-cara penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemogokan kerja serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anoraga, Panji, 2001, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asrom, A.Hafidh, 2002, *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Multi Sarana Asram Grup di Yogyakarta*, Tesis Magistr Manajemen, Yogyakarta : Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.
- Azwar, Saifuddin, 1997, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ke 3, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Beugre, Constan D., 1998, *Managing Fairness In Organizations*, London : Quorum Books, Westport, Connecticut.
- Gilliland, Stephen W., 1994, "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Selection System", *Journal of Applied Psychology*, 79, 691-701.
- Hair, Joseph F., Rolph E., Anderson, Ronald L., Tatham, William C., Black, 1995, *Multyvariate Data Analysis*, Fourth Edition, New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Hasibuan, H.Malayu, SP., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hatch, Mary Jo, 1997, *Organization Theory, Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*, New York : Oxford University Press, Inc.
- Hendarmin, 1994, *Hubungan Antara Pelaksanaan Ketetapan Upah Minimum dengan Tingkat Pemogokan Pekerja di Jawa Barat*, Tesis Magister Manajemen, Bandung : Universitas Padjadjaran.
- Hidayati, Siti Noor, 2001, *Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pimpinan Perusahaan terhadap Potensi Mogok Kerja Karyawan di PT.Sari Husada, Tbk, Yogyakarta*,

Tesis Magister Manajemen, Yogyakarta : Program magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.

Maskat H. Junaidi, 1992, *Kepemimpinan Efektif di Lingkungan POLRI*, Jakarta : Sanyata Sumanasa Wira.

Numri, 1999, *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Mekar Armada Jaya Magelang*, Tesis Magister Manajemen, Tidak Dipublikasikan, Yogyakarta : Program Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia.

Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 13, Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bandung: Citra Umbara.