

PENGARUH FUNGSI SERIKAT PEKERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Berlina Tbk. Pandaan)

Anik Rotul Qori'ah
Mochammad Al Musadieq
Arik Prasetya
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail : anik.riah@gmail.com

Abstract

This research aims to explain the influence of Collective Labour Agreement Maker's and Labour Dispute Resolution; Harmonious, Dynamic, and Justice of Industrial Relations; and Aspiration Distributors on Job Satisfaction and Work Motivation partially. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. Population in this study is 100 permanent employes of production department of PT. Berlina Tbk. Pandaan. Total sample is 50 people from four divisions: Blow Moulding, Injection Moulding, Tooth Brush and Decoration. The sampling technique is proportional random sampling. This research uses a descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis that describes path analysis. The company is expected to maintain and improve service on aspirations channel, because the Aspiration Distributors has significant and dominant influence on Work Motivation, so that the employers have higher motivation to work becomes better.

Keywords: *Function Unions, Job Satisfaction, Work Motivation.*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Pihak Pembuat Perjanjian Kerja Bersama dan Penyelesaian Masalah Buruh; Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan; dan Penyalur Aspirasi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan tetap bagian produksi PT. Berlina Tbk. Pandaan. Jumlah sampel sebanyak 50 orang yang terdiri dari 4 divisi yaitu *Blow Moulding, Injection Moulding, Tooth Brush* dan *Decoration*. Teknik pengambilan sampel secara *proportional random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menjelaskan analisis jalur (*analysis path*). Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap penyalur aspirasi, karena variabel Penyalur Aspirasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap Motivasi Kerja, sehingga motivasi kerja akan semakin baik.

Kata Kunci: *Fungsi Serikat Pekerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi atau instansi mempunyai hubungan yang saling terkait antara pengusaha, pekerja dan pemerintah (3P). Hubungan pengusaha, pekerja, dan pemerintah (3P) ini disebut hubungan industrial. Adakala pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama disebut serikat pekerja.

Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang mewadahi kebutuhan pekerja setiap waktu.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menjelaskan bahwa untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi: sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di

bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Setelah mengetahui 6 (enam) fungsi serikat pekerja, peneliti hanya meneliti 3 (tiga) fungsi serikat pekerja yaitu pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian masalah buruh; hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan; serta penyalur aspirasi, karena di PT. Berlina Tbk. Pandaan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) berperan aktif dalam ketiga fungsi tersebut. Pengusaha dan pekerja dalam menjalankan kewajibannya mempunyai kepentingan yang berbeda. Pengusaha dengan manajemennya, dan pekerja dengan membentuk serikat pekerja. Fungsi serikat pekerja dapat menjadi wadah untuk kebutuhan pekerja sehingga para pekerja yang bergabung pada serikat pekerja akan mengalami kepuasan kerja.

Kepuasan kerja terjadi pada perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti tingkat kehadiran atau absensi dan lain-lain. Keberhasilan suatu organisasi dapat tercipta salah satunya terlihat dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan *asset* terbesar dalam organisasi. Jika dalam sebuah organisasi tercipta kepuasan kerja maka pekerja akan mengalami motivasi kerja untuk memberikan kualitas kerja yang lebih baik. Leopold (2002:112) menjelaskan bahwa :

Research carried out by Herzberg et al. (1959) involving interviews with 200 accountants and engineers, identified two sets of factors that affected motivation and work. One group of factors, which if found to be absent, caused dissatisfaction. This included working conditions, salary, job security, company policy, interpersonal working relationships. This grouping of factors was termed hygiene factors as they served to prevent dissatisfaction. The second group of factors, termed motivators, represented sources of satisfaction. Motivational factors affect feelings of satisfaction or no satisfaction.

Motivasi kerja merupakan keadaan atau kondisi pekerja yang didorong kebutuhan-kebutuhan individual untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan juga dapat tercipta dari motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi seperti semangat kerja tinggi dapat mencapai keberhasilan perusahaan dan mencapai tujuan dari perusahaan.

PT. Berlina Tbk. Pandaan merupakan pabrik pertama industri plastik yang mewedahi aspirasi pekerja dengan membentuk serikat pekerja yang bernaung di SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). PT. Berlina Tbk. Pandaan merupakan salah satu penerima *industrial peace award* dengan tenaga kerja sebanyak 352 orang (Soekarwo, 2013:4). Serikat pekerja merupakan wadah bagi pekerja untuk menyalurkan aspirasinya. Sejauh ini, belum ada penelitian tentang pengaruh fungsi serikat pekerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan tetap bagian produksi PT. Berlina Tbk. Pandaan.

Tujuan Penelitian dalam jurnal ini adalah untuk menjelaskan pengaruh pihak pembuat PKB dan penyelesaian masalah buruh terhadap kepuasan kerja; untuk menjelaskan pengaruh hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan terhadap kepuasan kerja; untuk menjelaskan pengaruh penyalur aspirasi terhadap kepuasan kerja; untuk menjelaskan pengaruh pihak pembuat PKB dan penyelesaian masalah buruh terhadap motivasi kerja; untuk menjelaskan pengaruh hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan terhadap motivasi kerja; untuk menjelaskan pengaruh penyalur aspirasi terhadap motivasi kerja; untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Serikat Pekerja

a. Pengertian Serikat Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh bahwa definisi Serikat Pekerja adalah

Organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa “setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat

pekerja/serikat buruh". Serikat pekerja merupakan bentuk kepedulian terhadap para pekerja. Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang mewadahi kebutuhan pekerja setiap waktu.

b. Alasan Karyawan Bergabung dengan Serikat Pekerja

Beberapa alasan untuk meyakinkan karyawan agar bergabung menjadi anggota serikat pekerja oleh Rivai dan Sagala (2009:873) yaitu :

1. Mendapatkan kompensasi yang layak
2. Mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik
3. Mendapatkan haknya secara adil
4. Melindungi diri karyawan dari tindakan sewenang-wenang manajemen
5. Mendapatkan kepuasan kerja dan peluang untuk berprestasi.

Menurut ILO atau *International Labour Organization* (2011:7), alasan-alasan karyawan bergabung dengan serikat pekerja yaitu :

1. Serikat pekerja melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah dan kondisi kerja.
2. Serikat pekerja melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi.
3. Memperbaiki kondisi kerja dan melindungi lingkungan kerja.
4. Mengupayakan agar manajemen mendengarkan suara pekerja sebelum membuat keputusan.
5. Mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

c. Fungsi Serikat Pekerja

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menjelaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembekalan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
- 2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
- 5) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- 6) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan

Setelah mengetahui 6 (enam) fungsi serikat pekerja, peneliti hanya meneliti 3 (tiga) fungsi serikat pekerja yaitu pihak pembuat perjanjian kerja bersama (PKB) dan penyelesaian masalah buruh, hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, penyalur aspirasi, karena Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. Berlina Tbk. Pandaan berperan aktif pada ketiga fungsi tersebut.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Rivai dan Sagala (2009:856) mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kesimpulan penjelasan di atas bahwa kepuasan kerja terjadi pada perasaan puas atau tidak puas setiap individu dalam bekerja terhadap pekerjaannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala, (2009: 856) sebagai berikut :

- 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)
- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori-teori kepuasan kerja menjelaskan bahwa setiap orang akan merasa puas jika sesuatu yang diinginkan dapat tercapai. Pencapaian kepuasan kerja pada setiap orang berbeda-beda.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Robbins (2008:110), sebagai berikut :

- 1) Kepuasan terhadap gaji/upah.
 - a) Gaji yang memadai untuk memenuhi tingkat kebutuhan hidup
 - b) Gaji yang layak atau sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan
 - c) Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
 - d) Tunjangan yang diberikan pihak perusahaan
- 2) Kepuasan terhadap promosi di perusahaan.
 - a) Kebijakan promosi yang digunakan perusahaan
 - b) Promosi dalam perusahaan dilakukan secara adil

- c) Promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja
- d) Kemajuan prestasi di perusahaan
- 3) Kepuasan terhadap teman kerja.
 - a) Dukungan dari rekan kerja
 - b) Kepercayaan terhadap rekan kerja
 - c) Merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di perusahaan
 - d) Rekan kerja yang bertanggung jawab
- 4) Kepuasan terhadap supervisi.
 - a) Dukungan dari atasan
 - b) Keyakinan atas kemampuan atasan
 - c) Ketersediaan atasan untuk menerima masukan dari karyawan
 - d) Perlakuan adil dari pihak manajemen perusahaan
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
 - a) Senang dengan pekerjaan yang dilakukan
 - b) Beban kerja yang ditanggung
 - c) Menyukai pekerjaan/ tidak ingin pindah pada pekerjaan yang lain
 - d) Puas atas pekerjaan yang dilakukan

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Stephen Robbins (dikutip oleh Rivai dan Sagala, 2009:838), motivasi adalah “*The willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need*”. Mangkunegara (2002:94) menyatakan motivasi hubungannya dengan lingkungan kerja, “motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi kerja merupakan keadaan atau kondisi pekerja yang didorong kebutuhan-kebutuhan individual untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Gomes (2003:181) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Faktor-faktor dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Kesimpulan motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor *eksternal* dan *internal*. Sesuai pendapat Siagian, (2006:294) bahwa motivasi seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang internal atau eksternal.

c. Teori Motivasi Kerja

Menurut Rivai dan Sagala, (2009:840). Beberapa teori motivasi, yaitu:

- 1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)
- 2) *McClelland Theory of Needs*
- 3) *Theory X and Theory Y*
- 4) Teori ERG

Teori-teori motivasi kerja menjelaskan bahwa sumber daya manusia di Indonesia masih banyak pada kebutuhan fisiologis, seperti kebutuhan akan sandang, papan dan pangan. Motivasi kerja dapat terjadi karena individu ingin mencapai kesuksesan, ingin dihormati, dan untuk persahabatan. Sehingga untuk memotivasi pekerja dibutuhkan ide atau gagasan yang positif dalam mengambil keputusan. Selain itu, motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk menjadi individu yang berkualitas.

d. Indikator Motivasi kerja :

Indikator motivasi kerja sesuai teori ERG (Rivai dan Sagala, 2009:842) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan dalam masyarakat.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Zulganef, (2008:11) berpendapat bahwa, “*explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu”.

Populasi

Menurut Sugiyono, (2011:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi PT. Berlina Tbk. Pandaan yang mengikuti Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) berjumlah 100 orang.

Sampel

Menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini, digunakan rumus Slovin (Umar,

2004:108). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Metode sampling dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Menurut Sekaran (2003:272) “*proportional random sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel secara acak dengan jumlah yang proporsional untuk setiap sub populasi sesuai dengan ukuran populasinya”. PT. Berlina Tbk. Pandaan pada bagian produksi mempunyai 4 (empat) divisi antara lain: *blow moulding, injection moulding, decoration, dan tooth brush*.

Metode Pengumpulan Data

a. Menyebarkan Kuesioner

Penyebaran kuesioner merupakan cara pengumpulan data primer untuk responden yang dihubungi melalui daftar pertanyaan tertulis yang diajukkan.

b. Mencatat Dokumen

Cara pengumpulan data yang dilakukan secara luas dengan pencatatan terhadap objek penelitian atau berupa gambar untuk mengetahui keadaan perusahaan.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011:147), “statistik deskriptif adalah statistik yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi”. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran fungsi serikat pekerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada PT. Berlina Tbk. Pandaan, dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Berdasarkan skor yang diperoleh masing-masing item variabel, selanjutnya dianalisis untuk mengungkapkan kejadian yang terdapat pada variabel pihak pembuat PKB dan penyelesaian masalah buruh; variabel hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan; variabel penyalur aspirasi; variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja yang sesuai dengan pendapat responden yang akan digunakan sebagai masukan atau saran bagi PT. Berlina Tbk. Pandaan.

Analisis Statistik Inferensial

Menurut menurut Sugiono (2011:148) statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (*path*

analysis). Menurut Webley dalam Sunyoto (2012:1) “Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikasi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotekal dalam seperangkat variabel”. Sedangkan menurut Bungin (2009:225) “Uji jalur (*path*) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y”. Analisis jalur (*path*) bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

| Interval rata-rata | Pernyataan |
|--------------------|---------------------|
| 1 – 1,8 | Sangat Tidak Setuju |
| 1,81 – 2,6 | Tidak Setuju |
| 2,61 – 3,4 | Ragu-Ragu |
| 3,41 – 4,2 | Setuju |
| 4,21 – 5 | Sangat Setuju |

Sumber : Supranto, 2000.

Berdasarkan besarnya nilai mean yang diperoleh dari jawaban responden pada variabel Pihak Pembuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Penyelesaian Masalah Buruh sebesar 4,15 terletak pada interval 3,41 – 4,2 yang berada dalam kategori setuju dan bermakna bahwa rata-rata responden setuju sebagai pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian masalah buruh di PT. Berlina Tbk. Pandaan.

Berdasarkan besarnya nilai mean yang diperoleh dari jawaban responden pada variabel Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan sebesar 4,20 terletak pada interval 3,41 – 4,2 yang berada dalam kategori setuju dan bermakna bahwa rata-rata responden setuju hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di PT. Berlina Tbk. Pandaan.

Berdasarkan besarnya nilai mean yang diperoleh dari jawaban responden pada variabel Penyalur Aspirasi sebesar 4,33 terletak pada interval 4,21 – 5 yang berada dalam kategori sangat setuju dan bermakna bahwa rata-rata responden sangat setuju sebagai penyalur aspirasi di PT. Berlina Tbk. Pandaan.

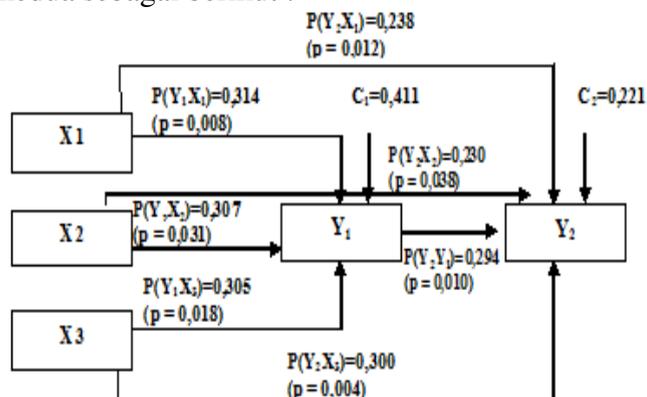
Berdasarkan besarnya nilai mean yang diperoleh dari jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,00 terletak pada interval 3,41 – 4,2 yang berada dalam kategori setuju dan

bermakna bahwa rata-rata responden setuju telah merasa puas bekerja di PT. Berlina Tbk. Pandaan.

Berdasarkan besarnya nilai mean yang diperoleh dari jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja sebesar 4,04 terletak pada interval 3,41 – 4,2 yang berada dalam kategori setuju dan bermakna bahwa rata-rata responden setuju motivasi kerja di PT. Berlina Tbk. Pandaan telah berjalan dengan baik.

Analisis Statistik Inferensial

Model analisis jalur pertama dan analisis jalur kedua sebagai berikut :



Gambar 1. Model Analisis Jalur Keseluruhan

Sumber : Data Primer Diolah, 2014.

Keterangan :

P : Koefisien Jalur

p : Probabilitas

$C_{1,2}$: Variabel residu

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*analysis path*), variabel Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh memiliki koefisien path sebesar 0,314 dengan signifikan sebesar 0,008. Sehingga variabel Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari α (*alpha*) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,008 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh di PT. Berlina Tbk. Pandaan telah diterapkan dengan baik yang berdampak pada Kepuasan Kerja. Pekerja dan pengusaha di PT. Berlina Tbk. Pandaan terlibat dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian masalah buruh.

Sehingga Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah sesuai dengan kepentingan pekerja dan pengusaha. Penelitian terdahulu oleh Sari, Boediono, dan Hilmy (2013) mengemukakan bahwa “kaidah-kaidah yang tertuang dalam peraturan perusahaan maupun PKB (Perjanjian Kerja Bersama) cenderung memberatkan pihak pekerja. Karenanya dapat dilihat sebagai kaidah-kaidah atau norma-norma yang tidak taat asas, sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi pekerja”. Penyebab utama sulitnya mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu bekerja pada perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja, sarana hubungan industrial yang seharusnya ada di perusahaan tersebut. Namun PT. Berlina Tbk. Pandaan memiliki serikat pekerja, sehingga dapat menjadi terobosan bagi pekerja untuk mewakili pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja bersama (PKB) dan penyelesaian masalah buruh dengan pihak pengusaha atau manajemen. Sehingga pekerja merasa puas bekerja di PT. Berlina Tbk. Pandaan.

2. Pengaruh Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*analysis path*), variabel Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan memiliki koefisien path sebesar 0,307 dengan signifikan sebesar 0,031. Sehingga variabel Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari α (*alpha*) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,031 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hal di atas menunjukkan bahwa hubungan pekerja dengan serikat pekerja, pekerja dengan manajemen, dan serikat pekerja dengan manajemen di PT. Berlina Tbk. Pandaan terjalin harmonis, dinamis dan berkeadilan sehingga kepuasan kerja terhadap gaji, promosi di perusahaan, teman kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri dapat terpenuhi. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Eldy, Pradhanawati, dan Nugraha (2014) yang menjelaskan bahwa “peran serikat pekerja berpengaruh pada kesejahteraan, apabila serikat pekerja berperan menciptakan suasana yang harmonis antara pekerja dan pengusaha maka kesejahteraan semakin baik”.

3. Pengaruh Penyalur Aspirasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*analysis path*), variabel Penyalur Aspirasi memiliki koefisien path sebesar 0,305 dengan signifikan sebesar 0,018. Sehingga variabel Penyalur Aspirasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari α (*alpha*) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,018 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa Penyalur Aspirasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hal di atas menunjukkan bahwa fungsi serikat pekerja sebagai penyalur aspirasi telah berjalan dengan baik terlihat pada PT. Berlina Tbk. Panduan seperti pekerja diberikan hak untuk menyampaikan pendapat yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan pekerja memperoleh jaminan sosial serta serikat pekerja dapat memperjuangkan kesejahteraan pekerja. Serikat pekerja di PT. Berlina Tbk. Panduan sangat penting sebagai wadah bagi pekerja untuk menyalurkan aspirasinya, sehingga pekerja merasa puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Asamani dan Mensah (2013) yang menjelaskan bahwa “setiap pekerja berhak untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja untuk promosi dan perlindungan hak-hak ekonomi dan kepentingan sosial pekerja”. Pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja merasa dilindungi, karena sesuai Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja yaitu “organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya”, sehingga pekerja dapat menyalurkan aspirasinya dan pekerja merasa puas dalam bekerja.

4. Pengaruh Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*analysis path*), variabel Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh memiliki koefisien path sebesar 0,238 dengan signifikan sebesar 0,012. Sehingga variabel Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dapat dilihat dari

nilai signifikan yang lebih kecil dari α (*alpha*) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,012 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Hal di atas menunjukkan bahwa Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh di PT. Berlina Tbk. Panduan telah diterapkan dengan baik yang akan berdampak pada Motivasi Kerja. Pekerja dan pengusaha di PT. Berlina Tbk. Panduan terlibat dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian masalah buruh. Sehingga Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah sesuai dengan kepentingan pekerja dan pengusaha. Penelitian terdahulu oleh Sari, Boediono, dan Hilmy (2013) mengemukakan bahwa “kaidah-kaidah yang tertuang dalam peraturan perusahaan maupun PKB (Perjanjian Kerja Bersama) cenderung memberatkan pihak pekerja. Karenanya dapat dilihat sebagai kaidah-kaidah atau norma-norma yang tidak taat asas, sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi pekerja”. Penyebab utama sulitnya mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu bekerja pada perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja, sarana hubungan industrial yang seharusnya ada di perusahaan tersebut. Namun PT. Berlina Tbk. Panduan memiliki serikat pekerja, sehingga dapat menjadi terobosan bagi pekerja untuk mewakili pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja bersama (PKB) dan penyelesaian masalah buruh dengan pihak pengusaha atau manajemen. Sehingga pekerja termotivasi dalam bekerja, nyaman bekerja dan terdorong untuk melaksanakan tugasnya.

5. Pengaruh Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*analysis path*), variabel Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan memiliki koefisien path sebesar 0,230 dengan signifikan sebesar 0,038. Sehingga variabel Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari α (*alpha*) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,038 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Hal di atas menunjukkan bahwa hubungan pekerja dengan serikat pekerja, pekerja dengan

manajemen, dan serikat pekerja dengan manajemen di PT. Berlina Tbk. Panduan terjal harmonis, dinamis dan berkeadilan sehingga pekerja termotivasi dalam bekerja, nyaman bekerja, dan terdorong untuk melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Eldy, Pradhanawati, dan Nugraha (2014) yang menjelaskan bahwa “peran serikat pekerja berpengaruh pada kesejahteraan, apabila serikat pekerja berperan menciptakan suasana yang harmonis antara pekerja dan pengusaha maka kesejahteraan semakin baik”. Kesejahteraan pekerja semakin baik, terlihat pada hubungan pekerja dan pengusaha yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sehingga tercipta motivasi kerja yang lebih baik. Motivasi kerja di PT. Berlina Tbk. Panduan telah tercipta dengan baik karena terpenuhinya kebutuhan eksistensi berupa keamanan dalam bekerja, kebutuhan keterhubungan oleh pekerja, rekan kerja dan atasan sudah baik, dan kebutuhan pertumbuhan akan mendapatkan peluang untuk mengembangkan potensi diri.

6. Pengaruh Penyalur Aspirasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*analysis path*), variabel Penyalur Aspirasi memiliki koefisien path sebesar 0,300 dengan signifikan sebesar 0,004. Sehingga variabel Penyalur Aspirasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari α (*alpha*) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,004 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa Penyalur Aspirasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa fungsi serikat pekerja sebagai penyalur aspirasi telah berjalan dengan baik terlihat pada PT. Berlina Tbk. Panduan seperti pekerja diberikan hak untuk menyampaikan pendapat yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan pekerja memperoleh jaminan sosial serta serikat pekerja dapat memperjuangkan kesejahteraan pekerja. Serikat pekerja di PT. Berlina Tbk. Panduan sangat penting sebagai wadah bagi pekerja untuk menyalurkan aspirasinya, sehingga pekerja termotivasi dalam bekerja, nyaman bekerja dan terdorong untuk melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Asamani dan Mensah (2013) yang menjelaskan bahwa “setiap pekerja berhak untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja untuk promosi dan perlindungan hak-hak ekonomi dan

kepentingan sosial pekerja”. Sehingga pekerja dapat menyalurkan aspirasinya dan pekerja termotivasi dalam bekerja. Terlihat pekerja di PT. Berlina Tbk. Panduan setuju bahwa keamanan dalam bekerja telah terpenuhi, hubungan pekerja dan pengusaha terjalin baik dan pekerja mendapatkan peluang untuk mengembangkan karirnya.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*analysis path*), variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien path sebesar 0,294 dengan signifikan sebesar 0,010. Sehingga variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari α (*alpha*) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,010 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Seperti di PT. Berlina Tbk. Panduan, gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan PT. Berlina Tbk. Panduan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Gomes, (2003:179) yang menjelaskan bahwa “kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat tercipta ketika pekerja atau karyawan memberikan hasil yang bernilai untuk perusahaan. Maka perusahaan tersebut memberikan hasil (*outcomes*) yang sesuai bagi pekerja atau karyawan tersebut dan sebaliknya, karyawan yang tidak memberikan hasil akan pencapaian tujuan perusahaan maka perusahaan tersebut juga bersikap sedemikian rupa”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,008 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,031 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penyalur Aspirasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) ini

- dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,018 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pihak Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,012 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,038 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
 6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penyalur Aspirasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,004 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,010 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Penyalur Aspirasi, karena variabel Penyalur Aspirasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap Motivasi Kerja, sehingga motivasi kerja akan semakin baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain antara lain wakil dalam lembaga kerjasama dan wakil dalam memperjuangkan kepemilikan saham.

DAFTAR PUSTAKA

Asamani Lebbaeus dan Mensah, Abigail, Opoku. (2013). The Effect of Unionisation on Employees' Job Satisfaction and Organisational Commitment in the Cape Coast and Takoradi Metropolis of Ghana. *European Journal of Business and Management*, 5 (19) 186-195.

- Bungin, Burhan. (2009). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eldy, Pradhanawati, dan Nugraha. (2014). *Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja terhadap Kesejahteraan Pekerja melalui Unjuk Rasa pada Serikat Pekerja Nasional PSP PT SAI Apparel Industries*. Retrieved December 27, 2014 from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=164732&val=4721&title=PENGARUH%20UPAH,%20PERAN%20SERIKAT%20PEKERJA%20TERHADAP%20KESEJAHTERAAN%20PEKERJA%20MELALUI%20UNJUK%20RASA%20PADA%20SERIKAT%20PEKERJA%20NASIONAL%20PSP%20PT%20SAI%20APPAREL%20INDUSTRIES>.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- International Labour Organisation. (2011). *Buku Pegangan Untuk Serikat Pekerja*. Retrieved December 27, 2014 from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_168849.pdf.
- Kementerian Sekretaris Negara Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Retrieved October 15, 2014 from http://www.setneg.go.id/components/com_perundangan/docviewer.php?id=315&filename=UU_no_13_th_2003.pdf.
- Kementerian Sekretaris Negara Republik Indonesia. (2000). *Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Retrieved October 15, 2014 from http://www.setneg.go.id/index.php?option=com_perundangan&id=3328&task=detail&catid=1&Itemid=42&tahun=2000.
- Leopold, John. (2002). *Human Resources in Organisations*. London: Licensing Agency Ltd.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Boediono, dan Hilmy. (2013). *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak- Hak Pekerja/ Buruh dalam Permasalahan Hubungan Industrial di PT. Alun Balikpapan*. Retrieved December 27, 2014 from http://hukum.ub.ac.id/wp-content/uploads/2013/09/368_JURNAL-HANIFA.pdf.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekarwo. (2013). *Pemberian Penghargaan*. Retrieved October 20, 2014 from http://jdih.jatimprov.go.id/download/Keputusan%20Gubernur%20Jawa%20Timur/KEPGUB%20Tahun%202013/KEPGUB_584_2013.pdf.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi*. Bandung: Yrama Widya.
- Supranto, J. (2000). *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi 6*. Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein. (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulganef. (2008). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.