

# PENGARUH FUNGSI SERIKAT PEKERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT Pembangunan Jawa-Bali Unit Pembangkit Gresik)

Dyantri Deskova Sebrian Nur Maghribi

Heru Susilo

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email: [dyantri@gmail.com](mailto:dyantri@gmail.com)

## ABSTRACT

*The background of this research is how elements of union function in a company can give effect to employee work commitment. This study aims to analyze and explain the significant effect of union function on employee work commitments in PT PJB UP Gresik. This research uses a survey research with a type of explanatory research. The number of samples that used in this research as much as 80 employees of PT PJB UP Gresik. The sampling technique used was convenience sampling by taking samples from each employee who is a member of the union at PT PJB UP Gresik. The data analysis used is descriptive analysis and inferential statistical analysis using simple regression analysis by t-test as hypothesis testing. The result showed that the influence of trade union function to the work commitment of employees have a significant influence with the level of significance of 0.000, where grade  $p < 0.05$  which means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Factors affecting employee work commitments based on the results of research is comfortable work environment PT PJB UP Gresik. The key factors affecting employees' work commitments are those where the company is less involved in making the company in the field of employment.*

**Keywords:** Labor Union Function, Work Commitment Of Employees.

## ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini adalah bagaimana unsur fungsi serikat pekerja dalam sebuah perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan fungsi serikat pekerja terhadap komitmen kerja karyawan di PT PJB UP Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat penjelasan (*explanatory research*). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan PT PJB UP Gresik. Teknik sampling yang digunakan adalah *quota sampling* dengan mengambil sampel dari setiap karyawan yang menjadi anggota serikat pekerja di PT PJBUP Gresik. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi sederhana dengan uji t sebagai pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh fungsi serikat pekerja terhadap komitmen kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai  $p < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian yaitu nyamannya lingkungan kerja PT PJB UP Gresik. Sedangkan faktor terendah yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan yaitu dimana perusahaan kurang mengikutsertakan karyawan dalam pembuatan kebijaksanaan perusahaan dalam bidang ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Fungsi Serikat Pekerja, Komitmen Kerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Dalam hubungan industrial pada perusahaan terdiri dari pemerintah dan karyawan. Komponen ini memiliki peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Seiring berkembangnya keadaan ekonomi saat ini, hubungan antara serikat pekerja dan manajemen pun juga akan berubah. Awal mula pergerakan serikat buruh di Amerika Serikat dapat diketahui dengan melihat upaya para *journeyman printers* yang berhasil memenangkan tuntutan kenaikan upah pada tahun 1778. Pada abad ke-20, undang-undang yang mengatur keabsahan, struktur, dan pengaturan pergerakan serikat pekerja telah dibuat. Dari pendataan yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemanaker) per tahun 2014, tercatat ada 6 konfederasi, 100 federasi dan 6.808 serikat pekerja tingkat perusahaan di Indonesia. Jumlah itu meliputi 1.678.364 orang anggota serikat pekerja (SP).

Menurut Undang-undang No. 21 tahun 2000 Pasal 1 ayat 1, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Menurut Rusli (2011:118) ada dua jenis serikat pekerja, yaitu: Serikat pekerja di perusahaan adalah serikat pekerja yang didirikan oleh para pekerja di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Sedangkan serikat pekerja di luar perusahaan adalah serikat pekerja yang didirikan oleh para pekerja yang tidak bekerja di perusahaan.

Serikat pekerja mempunyai 5 (lima) sifat yaitu bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab (UU 21 tahun 2000). Tujuan dari dibentuknya serikat pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi karyawan dan keluarganya. Serikat pekerja tidak hanya untuk menampung aspirasi karyawan saja, namun serikat pekerja dibentuk untuk sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, penyelesaian perselisihan industri, menjaga hubungan industrial serta sebagai wakil karyawan dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Menjaga hubungan dengan serikat pekerja sangat perlu dilakukan untuk menghindari konflik yang terjadi di perusahaan. Konflik yang terjadi di perusahaan secara tidak langsung dapat mengganggu aktivitas perusahaan. Konflik

perselisihan hak dan kepentingan menjadi salah satu hal yang sering terjadi di perusahaan. Pasal 1 angka 2 dan 3 UUPPHI dalam Pujiyo (2012:27-33) menjelaskan Perselisihan hak terjadi ketika pekerja merasa haknya tidak terpenuhi. Sedangkan perselisihan kepentingan terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. Disinilah serikat pekerja digunakan yaitu untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi sehingga konflik di dalam perusahaan dapat terselesaikan dengan menguntungkan kedua belah pihak.

Untuk membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan yaitu manajemen harus dapat menjaga setiap hubungan komunikasi antar karyawan dengan perusahaan. Mengelola karyawan sebagai individu merupakan hal yang sulit dilakukan karena persepsi, kepribadian, emosi serta kemauan yang berbeda membuat setiap karyawan berbeda pula dalam melakukan pekerjaannya di dalam perusahaan. Manajemen dan pekerja harus saling memahami karakteristik antara keduanya (Triatna, 2015:48). Hal lain yang dapat dilakukan oleh manajemen dalam mengelola karyawan yaitu dengan mengikuti serta mematuhi aturan ketenagakerjaan yang mengatur setiap kegiatan serikat pekerja dan perusahaan yang berdampak langsung pada aktivitas perusahaan.

Menjaga hubungan karyawan dengan manajemen secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan. Dengan terpenuhinya hak-hak dari karyawan tersebut, serta merasa nyamannya karyawan dalam melakukan pekerjaannya membuat karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Griffet dalam Rodly (2012) komitmen organisasional perusahaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turn over* karyawan. Jika sebuah perusahaan memiliki tingkat *turn over* yang kecil, maka komitmen karyawan pada perusahaan cukup besar. Namun jika *turn over* yang terjadi di perusahaan besar, maka komitmen karyawan sangat rendah. Serikat pekerja menjadi salah satu indikator pembentuk lingkungan perusahaan yang mana ini akan memberi efek pada *turn over* serta komitmen kerja karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

PT PJB UP Gresik adalah sebuah anak perusahaan PLN BUMN yang menyuplai kebutuhan listrik untuk daerah Jawa dan Bali. PT PJB UP Gresik Sebagai perusahaan vital negara, karyawan merupakan salah satu faktor penting dimana karyawan memegang peranan yang penting

untuk menjaga kestabilan perusahaan. PT PJB UP Gresik mengikutsertakan semua karyawannya menjadi anggota serikat pekerja. Hal ini dilakukan untuk membantu karyawan dalam mempermudah setiap kendala yang terjadi.

PT PJB UP Gresik merupakan perusahaan yang ikut bergabung di dalam Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang diawasi langsung oleh PT PJB Surabaya. Serikat Pekerja PT PJB dibentuk pada tanggal 20 september 1999 di Malang. Kedaulatan tertinggi organisasi Serikat Pekerja PT PJB berada di tangan anggota melalui Musyawarah Besar. Serikat Pekerja PT PJB bersifat mandiri, demokratis, independen, tidak berafiliasi pada partai politik, suku, agama, ras dan antar golongan. Fungsi dari serikat pekerja PT PJB yaitu sebagai pembina, pendamping, pelopor dan pembela kepentingan anggota serikat pekerja PT PJB untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kemajuan dan kesinambungan perusahaan. Ada 4 kepengurusan serikat pekerja PT PJB, (1) Dewan Pengurus Pusat (DPP) berkedudukan di kantor pusat, (2) Dewan Pengurus Unit (DPU) berkedudukan di Unit dan Kantor Pusat, (3) Dewan Pengurus mempunyai hubungan kerja secara vertical, (4) Masa Bakti kepengurusan DPP dan DPU adalah 3 (tiga) tahun.

## KAJIAN PUSTAKA

### Serikat Pekerja

Menurut Undang-undang No. 21 tahun 2000 Pasal 17 ayat 1, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Rivai (2010:872) menjelaskan bahwa Serikat Pekerja adalah suatu sistem sosial yang terbuka yang ditujukan untuk mencapai tujuan dan biasanya dipengaruhi oleh pihak dari luar lingkungan perusahaan. Serikat pekerja memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan dimana serikat pekerja berguna sebagai wadah bagi para pekerja untuk memberikan berbagai macam aspirasi dan mendapatkan hak-hak para pekerja.

Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Pasal 4 tentang Serikat Pekerja menyebutkan bahwa serikat pekerja bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk mencapai

tujuan sebagaimana serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

### Komitmen

Menurut Becker (1960) dalam Utaminingsih (2014:140) komitmen terjadi manakala seseorang membuat suatu tawaran lain yang terkait dengan ketertarikan dari luar dengan suatu aktifitas pekerjaan yang konsisten. Sedangkan menurut Salancik (1977) dalam Utaminingsih (2014:140) komitmen adalah suatu pernyataan dimana individu menjadikan serangkaian kegiatan dan melalui kegiatan tersebut dapat digunakan untuk menumbuhkan kepercayaan bahwa aktifitas yang berkelanjutan memerlukan keterlibatannya.

Meyer dan Allen (1996) dalam Utaminingsih (2014:147) mengidentifikasi tiga tema umum dalam konseptualisasi sikap dari komitmen organisasi yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), pengaturan emosional pegawai, diidentifikasi dengan keterlibatan organisasi. Komitmen afektif melibatkan tiga aspek yaitu: pembentukan, pengaturan emosi terhadap organisasi, identifikasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.
- 2) Komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*), keinginan individu pada suatu pegawai dalam organisasi untuk waktu yang lama. Komitmen keberlanjutan merefleksikan perhitungan dari biaya untuk meninggalkan

organisasi atau keuntungan bila berada dalam organisasi.

- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), perasaan wajib untuk melanjutkan pekerjaan. Para pegawai dengan tingkat komitmen normatif tinggi merasa sejalan dengan organisasi.

### Hubungan Fungsi Serikat Pekerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

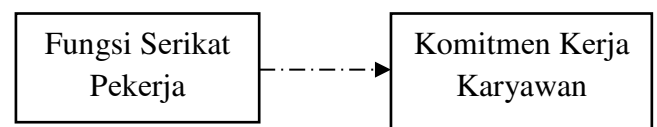
Rivai (2010:872) menjelaskan bahwa Serikat Pekerja adalah suatu sistem sosial yang terbuka yang ditujukan untuk mencapai tujuan dan biasanya dipengaruhi oleh pihak dari luar lingkungan perusahaan. Serikat pekerja memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan dimana serikat pekerja berguna sebagai wadah bagi para pekerja untuk memberikan berbagai macam aspirasi dan mendapatkan hak-hak para pekerja. Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Pasal 4 tentang Serikat Pekerja menyebutkan fungsi serikat pekerja yaitu : sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial, sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang 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 penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Setelah mengetahui fungsi serikat pekerja, peneliti hanya meneliti tiga (3) fungsi dari enam (6) fungsi diatas yaitu : perjanjian kerja bersama (PKB) dan penyelesaian perselisihan industrial, penyalur aspirasi, pemutusan hubungan kerja. Fungsi serikat pekerja dapat menjadi wadah untuk kebutuhan pekerja sehingga pekerja/buruh yang bergabung pada serikat pekerja merasa bahwa pekerja/buruh memiliki peran yang mana peran tersebut dihargai oleh perusahaan. *European Journal of Business and Management* (2013:191) menjelaskan tentang *The Effect of Unionisation on Employees' Job Satisfaction and Organisational Commitment in The Cape Coast and Takoradi Metropolis of Ghana* bahwa

*The relationship between employee commitment and trade union membership has also been an important area of research. Roznowski and Hulin, (1992: 126-130) tried to untangle the nature of the relationship between trade union membership and employee commitment in their study by using experimental research. In the end they found that employees undertook specific changes in their behaviours-remaining in their respective jobs and also trying to affect changes on their job- that attempt to alter the work situation and came to the conclusion that there was a significant relationship between union membership and employee commitment. Further, Roznowski and Hulin maintain that low levels of employee commitment create one of four types of undesirable behaviour. First, dissatisfied individuals may attempt to increase job outcomes by stealing, using work time to pursue personal tasks, or by moonlighting. Second, they may withdraw from the job psychologically as manifested in such behaviour as not attending meetings, drinking on the job, or wandering about trying to look busy. Third, dissatisfied employees may practice behavioural withdrawal from the job as in absenteeism, turnover, or early retirement. Finally, employees may undertake specific change behaviours that attempt to alter the work situation.* Penjelasan mengenai *The Effect of Unionisation on Employees' Job Satisfaction and Organisational Commitment in The Cape Coast and Takoradi Metropolis of Ghana* menyebutkan bahwa 348 (87%) karyawan yang menjadi responden percaya bahwa menjadi bagian atau anggota dari serikat pekerja itu penting. Hipotesis 4 pada jurnal ini juga menyebutkan bahwa serikat pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

### Hipotesis

Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fungsi serikat pekerja (X) terhadap komitmen kerja karyawan (Y) pada PT PJB UP Gresik.



Gambar 1. Model Hipotesis

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan. Penelitian dilakukan di PT PJB UP Gresik. Lokasi perusahaan ini terletak di Jl. Harun Tohir No.1, Gresik, Jawa Timur. Didapat sampel 80 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari tabel 1 uji t variabel fungsi Serikat Pekerja (X) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,233 > 1,994$  atau nilai sig.  $t(0,000) < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Fungsi Serikat Pekerja (X) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 1 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,089	4,010		1,519	,133
X	,585	,063	,723	9,233	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2017

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Fungsi Serikat Pekerja (X) dan Komitmen Kerja Karyawan (Y)

#### a. Fungsi Serikat Pekerja (X)

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel fungsi Serikat Pekerja (X), terdapat 14 item pertanyaan dimana dapat diketahui bahwasanya sebagian responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada pada fungsi serikat pekerja dengan nilai rata-rata 4,197 yang menggambarkan bahwa seluruh karyawan yang bergabung di dalam serikat pekerja merasakan bahwa perusahaan telah berusaha memenuhi fungsi dari serikat pekerja dengan baik.

Nilai rata-rata tertinggi terletak pada item pernyataan X1.6 yang menyatakan bahwa setujunya karyawan jika karyawan yang memiliki permasalahan di perusahaan dibantu penyelesaiannya oleh serikat pekerja dengan *grand mean* sebesar 4,59. Adanya Serikat Pekerja membuat karyawan merasa bahwa mereka memiliki lembaga yang menaungi setiap aspirasi dan memberikan perlindungan kepada karyawan dalam menuntut hak yang

seharusnya mereka dapatkan sehingga mereka merasa dilindungi dalam melakukan pekerjaan mereka.

#### b. Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Pada variabel terikat Komitmen Kerja Karyawan (Y), responden berpendapat melalui angket bahwa komitmen kerja karyawan PT PJB UP Gresik sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,291 yang berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada item pernyataan Y1.1 mengenai pendapat karyawan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman bekerja di PT PJB UP Gresik dengan nilai rata-rata sebesar 4,58. Hal ini dibuktikan oleh data primer yang dihimpun oleh peneliti serta melakukan pengolahan data yang menyatakan bahwa rendahnya tingkat *turn over* yang terjadi di PT PJB UP Gresik.

Jika melihat pada usia responden yang tertinggi sebanyak 35 orang berusia 21-30 tahun dengan persentase 43,76% dan lamanya masa kerja dengan rentang masa kerja >20 dengan jumlah responden sebanyak 26 orang dengan persentase 32,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat usia dan lamanya masa kerja semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat David (dalam Minner, 1997) dalam Utaminingsih (2014:162) yang menyatakan bahwa faktor personal seperti usia dan pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan tetap tinggal di perusahaannya.

### 2. Pengaruh Secara Parsial

#### a. Pengaruh Variabel fungsi Serikat Pekerja (X) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Fungsi Serikat Pekerja (X) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,672 > 1,994$  atau nilai sig.  $t(0,000) < \alpha = 0,05$ . Variabel Fungsi Serikat Pekerja (X) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,497 yang artinya setiap kenaikan variabel bebas sebesar 100% maka akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 49,7%. Hal ini diketahui jika semakin tinggi kenaikan variabel bebas Fungsi

Serikat Pekerja (X), maka variabel terikat Komitmen Kerja Karyawan juga akan meningkat. Serikat pekerja merupakan wadah yang disediakan oleh perusahaan yang bertujuan untuk menaungi aspirasi setiap karyawan yang bergabung dengan serikat pekerja. Karyawan yang bergabung dengan serikat pekerja merasa bahwa serikat pekerja memberikan pengaruh yang bagus untuk perlindungan mereka yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan. Dengan adanya serikat pekerja, karyawan dapat mengeluarkan pendapat dan meminta perlindungan kepada serikat pekerja jika terjadi hal-hal yang berkaitan dengan masalah antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini sesuai dengan jurnal *The Effect of Unionisation on Employees' Job Satisfaction and Organisational Commitment in The Cape Coast and Takoradi Metropolis of Ghana*(2013:191) yang menyebutkan bahwa karyawan yang menjadi responden percaya bahwa menjadi bagian atau anggota dari serikat pekerja itu penting dan serikat pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Dalam pemberian perlindungan kepada karyawan, serikat pekerja PT PJB UP Gresik menerapkan 2 tahap yang mana tahap ini harus dilalui terlebih dahulu. Tahap pertama yaitu karyawan yang memiliki masalah dapat bertemu langsung dengan manager SDM dan membicarakan permasalahan yang karyawan alami. Jika pada tahap ini tidak ditemukan solusi untuk permasalahan tersebut, karyawan barulah bisa mengajukan permasalahan tersebut kepada Lembaga Serikat Pekerja yang mana nantinya pimpinan serikat pekerja akan mendengarkan permasalahan yang terjadi dan mencari solusi yang akan dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Serikat Pekerja menyediakan pendamping bagi karyawan yang memerlukan pendampingan dalam menyelesaikan permasalahannya.

PT PJB UP Gresik menjadikan semua karyawan yang bekerja di perusahaan sebagai anggota dari serikat pekerja. Hal ini bertujuan untuk memenuhi peraturan kantor pusat yang terletak di Surabaya. Ada 4 biro di dalam serikat pekerja itu sendiri dimana biro pertama yaitu biro pembelaan dan industri, kedua yaitu biro pembinaan dan pemberdayaan, ketiga yaitu biro kesejahteraan sosial, dan yang terakhir yaitu biro humas dan organisasi.

Dengan adanya biro ini, serikat pekerja mengategorikan setiap permasalahan yang ada yang menempatkan permasalahan tersebut kepada biro yang bersangkutan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menuangkan segala aspirasi yang mereka miliki sehingga karyawan merasa aman dan terjaga hak-hak karyawan. Dengan demikian, semakin bagusnya pelayanan yang diberikan oleh serikat pekerja dapat memberikan dampak yang baik pula kepada komitmen kerja karyawan dimana karyawan merasa aman dan nyaman serta karyawan merasa bahwa setiap hak-hak dan permasalahan yang karyawan dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Supriatna (2015) yang menyatakan bahwa “peran serikat pekerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen karyawan”.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif variabel fungsi serikat pekerja terhadap komitmen kerja karyawan menggambarkan seluruh karyawan yang bergabung di dalam serikat pekerja merasakan bahwa perusahaan telah berusaha memenuhi fungsi dari serikat pekerja dengan baik. Item tertinggi terdapat pada X1.6 setujunya karyawan jika karyawan yang memiliki permasalahan di perusahaan dibantu penyelesaiannya oleh serikat pekerja dengan *grand mean* sebesar 4,59. Dengan adanya pemenuhan fungsi serikat pekerja, karyawan memiliki kepercayaan bahwa hak-hak karyawan akan dilindungi oleh organisasi serikat pekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai probabilitas  $(0,188) > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji t, menyatakan bahwa variabel fungsi serikat pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan dengan nilai probabilitas  $(0,000) < 0,05$ .

### Saran

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap perolehan jaminan sosial yang memadai. Hal ini dapat dilakukan melalui, pemberian jaminan kecelakaan kerja,

- jaminan kematian, jaminan hari tua, serta peningkatan jaminan pemeliharaan kesehatan.
2. Pada penelitian ini disebutkan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman di lingkungan perusahaan. Lingkungan yang nyaman serta senangnya karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat membuat karyawan tetap bertahan di perusahaan. Semakin baiknya lingkungan perusahaan, maka akan semakin meningkat pula komitmen kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini diharapkan PT PJB UP Gresik dapat tetap mempertahankan kenyamanan perusahaan dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dengan menambahkan fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat menunjang pekerjaan karyawan.
  3. Perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih kepada karyawan dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dimana karyawan dapat berpartisipasi pada penyelesaian perselisihan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data yang menyebutkan bahwa rendahnya partisipasi karyawan dalam memberikan pendapat dalam menyelesaikan perselisihan.
  4. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan PT PJB UP Gresik merasa kurang merugikan diri sendiri dan perusahaan jika meninggalkan perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan PT PJB UP Gresik untuk lebih meningkatkan kepercayaan karyawan, misalnya dengan memberikan ruang kepada karyawan dalam mengeluarkan pendapat baik dalam meningkatkan kualitas perusahaan maupun penyelesaian perselisihan, lebih mengikutsertakan karyawan dalam pembuatan perjanjian kerja, dan memberikan imbalan apa saja yang di dapat oleh karyawan apabila bekerja di PT PJB UP Gresik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asamani, Lebbaeus. Dan Mensah, Abigail O. 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 Volume 5 No. 19.
- Djumialdji. 2010, *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Erfianto, Wawan. 2014. *Pengaruh Peran Serikat Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja Bersama pada PT United Tractors, Tbk*. Jurnal manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Marchington, Mick dan Riskomar, Dandan. 1986. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta Pusat: Binawan Pressindo.
- Ningsih, Nia Oktavia. 2015. *Peran Serikat Pekerja Dan Manajemen Dalam Membina Hubungan Industrial*. Skripsi Universitas Brawijaya.
- Novita. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Brawijaya.
- Pratama, Ervanda Wildam. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. Skripsi Universitas Brawijaya.
- Qori'ah, Anik Rotul. 2015. *Pengaruh Fungsi Serikat Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja*. Skripsi Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusli, Hardijan. 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Supriatna, Deden. 2015. *Peran Serikat Pekerja Terhadap Pola Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Karyawan Di PT. PCI*. Jurnal manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Sutedi, Andrian. 2011, *Hukum Perburuahan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Swasto, Bambang. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Ugo, dan Pujiyo. 2012, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014, *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.
- Wijayanti, Asri. 2010. "Fungsi Serikat Pekerja dalam Peningkatan Hubungan Industrial", diakses tanggal 07 Juni 2017 dari <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/290/302>