

PENGARUH SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT ADM

Rano MA Tilaar¹, Korri Juita Situmorang², Rahel Sintadevi Siahaan³,
Wilda Noveliana Tambunan⁴, Tasya Widya Krisnadi⁵, Desy Natalia Kristanty⁶,
Cecylia⁷

rtilaar04@gmail.com¹, rahelsiahaan03@gmail.com², korrijuita@gmail.com³,
tambunannoveli@gmail.com⁴, tasyawk@icloud.com⁵, sgcab@yahoo.com⁶,
squidyzone@gmail.com⁷

Institut Bisnis dan Multimedia asmi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh serikat pekerja dan hubungan industrial terhadap kesejahteraan karyawan tetap pada PT. ADM, untuk mengetahui pengaruh serikat pekerja terhadap kesejahteraan karyawan tetap pada PT. ADM, dan untuk mengetahui pengaruh hubungan industrial terhadap kesejahteraan karyawan tetap pada PT. ADM. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif atau hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. ADM yang berjumlah 105 orang. Penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah census sampling diperoleh 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS Versi 21. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan Tetap pada PT. ADM.

Kata kunci: Serikat Pekerja, Hubungan Industrial, Kesejahteraan Karyawan Tetap.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of trade unions and industrial relations on the welfare of permanent employees at PT. ADM, to determine on the welfare of permanent employees at PT. ADM, and to determine the effect of industrial relations on the welfare of permanent employees at PT. ADM. The type of research used is quantitative research using an associative or relationship research approach. The population in this study were all permanent employees at PT. ADM totaling 105 people. The sampling method used by the research was census sampling, which resulted in 48 respondents. The data analysis technique used is multiple regression which is processed using SPSS version 21. The results showed that labor unions and industrial relations had a positive and significant effect on the welfare of permanent employees at PT. ADM.

Keywords: Labor Union, Industrial Relations, Permanent Employee Welfare.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa kasus hak pekerja sering dilupakan oleh pihak manajemen. Akibatnya pekerja merasa dirugikan oleh pihak manajemen dan terjadi perselisihan antara pihak manajemen dengan pekerja sehingga terjadi demo dalam bentuk mogok kerja, merusak fasilitas umum, hingga melakukan tindakan anarkis yang merugikan baik bagi perusahaan, pekerja, maupun masyarakat di sekitarnya yang mencerminkan ketidaksejahteraan para pekerja. Dampak yang timbul adalah adanya ketidak harmonisan hubungan kemitraan antara pengusaha dan pekerja yang disebabkan oleh selain tingkat kesejahteraan pekerja yang masih kurang juga masalah keberadaan serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan itu sendiri, maupun kurang terbukanya sistem manajemen perusahaan

Organisasi dipengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Tuntutan kerja yang semakin meningkat membutuhkan SDM yang berkualitas yang mampu mengatasi masalah organisasi. Dalam mengatasi masalah SDM untuk mewujudkan visi

organisasi; penting dilakukan manajemen SDM. Sebab, setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang berbeda tingkat kualitas, dalam keterampilan, pendidikan, kompetensi dan sebagainya. SDM adalah orang yang mengelola atau terlibat dalam organisasi, dengan melakukan kerjasama baik secara internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi.

Dilihat dari masalah diatas dapat dihubungkan dengan teori keadilan (Equity theory). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Berdasarkan masalah di atas, maka kami mengambil judul “Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industri Terhadap Kesejahteraan Karyawan Tetap PT ADM”.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Waktu dan Tempat Penelitian ini dilaksanakan di PT. ADM berlokasi di DKI Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ADM. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai PT ADM, total populasinya berjumlah 105 orang Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden, pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket yaitu dengan menyebarkan kuesioner pernyataan dari setiap variabel. Metode Analisis Data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R²), Uji F, Uji T dalam membantu menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari uji ANOVA atau uji F hitung sebesar 41.187 nilai lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 atau Fhitung 41.187 > Ftabel 3,20 dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kesejahteraan karyawan atau dapat dikatakan bahwa serikat pekerja dan hubungan industrial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan tetap.

Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1059.307	2	529.653	41.187	.000 ^b
Residual	578.693	45	12.860		
Total	1638.000	47			

a. Dependent Variabel : Kesejahteraan Karyawan

b. Predictors : (Constant), Hubungan Industrial, Serikat Pekerja

Sumber : Output SPSS 21 (data diolah), Tahun 2020

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,804 ^a	,647	,631	3,58606

a. Dependent Variabel : Kesejahteraan Karyawan

b. Predictors : (Constant), Hubungan Industrial, Serikat Pekerja

Sumber : Output SPSS 21 (data diolah), Tahun 2020

Nilai korelasi $\rho = (-1 \leq 0 \leq 1)$. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1,504	5,013		,300	,766
1	Serikat Pekerja	1,706	,406	,415	4,197	,000
	Hubungan Industrial	1,877	,351	,529	5,347	,000

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 1,504 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (Serikat Pekerja), X2 (Hubungan Industrial) konstan atau X=0, maka kepuasan kesejahteraan karyawan 1,504.
2. X1 (Serikat Pekerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,706. Hal ini menunjukkan bahwa variabel serikat pekerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya tetap, maka kesejahteraan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,706 dengan kata lain nilai koefisien regresi untuk variabel serikat pekerja bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi serikat pekerja maka semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan.
3. X2 (Hubungan Industrial) menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,877. Hal ini menunjukkan bahwa variabel hubungan industrial bertambah 1 poin sementara variabel independen lainnya tetap, maka kesejahteraan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,877 dengan kata lain nilai koefisien regresi untuk variabel hubungan industrial bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi hubungan industrial maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis melalui Uji Simultan telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara serikat pekerja dan hubungan industrial pada PT ADM. Hal ini dikarenakan pada sebuah perusahaan, serikat pekerja dan hubungan industrial adalah sesuatu yang dapat menunjang tercapainya kesejahteraan karyawan. Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kesejahteraan karyawan atau dapat dikatakan bahwa serikat pekerja dan hubungan industrial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan tetap PT. ADM.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dan hasilnya menunjukkan bahwa serikat pekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan tetap. Hal ini menunjukkan bahwa serikat pekerja memengaruhi

- kesejahteraan karyawan tetap pada PT. ADM.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang menunjukkan bahwa hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan tetap. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan industrial memengaruhi kesejahteraan karyawan tetap pada PT. ADM.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Panggabean, S., Mutiara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan & Pemerintah. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Silalahi, Ulber. (2011). Asas-Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama.
- Salidi Samsudin, M.M.M.Pd. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Tambusai, Muzni. (2006). Hubungan Industrial Era Baru. Jakarta: ILO/USA Decalaration Project Indonesia.
- Ugo dan Pujiyo. (2011). Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang No 21 Pasal 1 ayat (1) Tahun 2000.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.16/MEN/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.