

THE EFFECT OF LABOUR UNION TOWARDS A LABOUR PRODUCTIVITY IN EAST JAVA

Endang Siswati
University of Bhayangkara Surabaya
endangsiswatidba@yahoo.com

ABSTRACT

This research is a quantitative research with an explanative approach, it explains whether there is influence of the trade unions to work productivity. The purpose of this study was to determine the influence of trade unions on the work productivity of production workers in East Java. The sample totaled 157 respondents drawn from four companies spread over 4 districts and cities in East Java. To analyze the relationship between the variable of trade unions, and the variable of work productivity in this study using Structural Equation Modeling with the SPSS 20 Amos 7 software. The analysis conducted in this study include: a confirmatory factor analysis of each variables, a full analysis of SEM models, SEM assumptions analysis, structural equation models and hypothesis testing. It is concluded from the calculation of SEM analysis that the parametre estimation of the relationship towards the labor unions on the work productivity of production workers is 0.965. Testing the relationship between the two variables indicate the value of CR = 2.142 with the probability = 0.032 ($p < 0.05$). It means that the trade unions have a positive and significant effects on the work productivity of production workers in East Java, so the higher number of trade unions are owned by the company, the work productivity of labor will be higher as well.

Keywords: Trade Unions, Work Productivity

PENGARUH SERIKAT BURUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BURUH PRODUKSI DI JAWA TIMUR

Endang Siswati
Universitas Bhayangkara Surabaya
endangsiswatidba@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan apakah ada pengaruh serikat buruh terhadap produktivitas kerja buruh produksi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh serikat buruh terhadap produktivitas kerja buruh produksi di Jawa Timur. Sampel berjumlah 157 responden diambil dari 4 perusahaan yang tersebar di 4 kabupaten dan kota di Jawa timur. Untuk menganalisis hubungan antara variabel serikat buruh, dan variabel

produktivitas kerja buruh produksi di Jawa Timur, dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling dengan bantuan soft ware Amos 7 SPSS 20. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini meliputi: analisis faktor konfirmatori masing-masing variabel, analisis full model SEM, analisis asumsi SEM, persamaan model struktural dan pengujian hipotesis. Dari Perhitungan analisis SEM dapat disimpulkan bahwa parameter estimasi hubungan antara serikat buruh terhadap produktivitas buruh produksi diperoleh sebesar 0.965. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 2.142 dengan probabilitas =0.032 ($p < 0,05$). Berarti bahwa serikat buruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh produksi di Jawa Timur, sehingga semakin tinggi serikat buruh yang dimiliki oleh perusahaan maka produktivitas kerja buruh akan semakin tinggi juga.

.Kata Kunci: : Serikat Buruh, Produktivitas Kerja Buruh

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan globalisasi, pertumbuhan organisasi perusahaan demikian pesatnya sehingga tidak bisa terbendung lagi. Organisasi perusahaan tumbuh subur bersamaan dengan pesatnya persaingan, baik persaingan bisnis maupun persaingan sumber daya manusia. Dalam rangka memenangkan persaingan tersebut perusahaan harus bisa mengatur sumber dayanya terutama adalah sumber daya manusia sebagai pendukung utama kegiatan bisnisnya. Perusahaan bisnis yang bisa tumbuh dan berkembang dalam suasana persaingan yang sangat ketat adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkemampuan dan berketrampilan tinggi, sehingga kerap kali perusahaan dalam merekrut sumber daya manusia untuk mengisi posisi di perusahaan selalu mensyaratkan agar kandidat berkemampuan dan berketrampilan tinggi.

Agar perusahaan bisa memenangkan persaingan atau bisa bertahan hidup dalam persaingan bisnis yang ketat seperti sekarang ini, maka perusahaan harus selalu berupaya agar para pekerja bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pekerja diperlukan sumber daya manusia yang berketrampilan

tinggi, berpengetahuan serta didukung oleh faktor-faktor produksi yang canggih.

Manusia yang merupakan sumber daya dalam sebuah perusahaan haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis perusahaan. Meskipun pada saat ini perusahaan sudah menggunakan mesin berteknologi tinggi dan semua sudah diotomatisasi tetapi keberadaan sumber daya manusia tidak bisa dikesampingkan begitu saja. Tenaga kerja dalam hal ini sumber daya manusia tetaplah merupakan faktor yang paling unggul. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung dari tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dimilikinya.

Untuk itulah keberadaan tenaga kerja dalam hal ini sumber daya manusia dalam perusahaan harus diperhatikan, didengarkan, diajak bicara, dibina dan dikembangkan, hal tersebut tentunya tidak mudah dan diperlukan suatu wadah bagi para tenaga kerja agar perusahaan bisa mendengar dan memperhatikannya, wadah tersebut adalah serikat pekerja/buruh.

Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah. Diharapkan dengan adanya serikat pekerja atau serikat buruh di perusahaan dapat mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja, sehingga

dapat berakibat pada peningkatan produktivitas kerjanya dan pada akhirnya bisa meningkatkan kesejahteraannya. Dengan kata lain serikat pekerja /serikat buruh diharapkan dapat sebagai wadah pekerja dalam memperjuangkan haknya. Keberadaan serikat pekerja saat ini lebih terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898).

Penelitian ini dilakukan di Jawa Timur dan pengambilan sampel dilakukan di empat perusahaan industri yang berlokasi antara lain: di Sidoarjo yaitu PT Interbat bergerak di bidang industri farmasi dengan didukung kurang lebih 550 karyawan, PT Garuda Food, berlokasi di Gresik bergerak di bidang industri makanan dan minuman dengan didukung kurang lebih 3.000 karyawan, PT Sung Hyun Indonesia, berdomisili di Pasuruan bergerak di bidang industri alas kaki dengan didukung oleh kurang lebih 1500 karyawan, PT HM Sampoerna, berlokasi di Surabaya, bergerak di bidang industri tembakau dengan didukung lebih dari 10.000 karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :Apakah Serikat Buruh berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh produksi di Jawa Timur?.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ihsan Rangkuti tahun 2009 yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Keharmonisan Hubungan Serikat Pekerja dan Manajemen terhadap Kinerja melalui Good Corporate Governance. Hasil penelitian secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan keharmonisan hubungan

serikat pekerja dan manajemen terhadap kinerja. Perbedaannya dengan penelitian ini yaitu terletak pada teknik analisa yang digunakan yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi sedangkan pada penelitian tersebut penulis menggunakan SEM , serta perbedaan pada variabel dependen dan variabel independennya. Perbedaan lain adalah pada objek yang diteliti.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endang Siswati tahun 2014 yang berjudul pengaruh serikat buruh terhadap kinerja dan kesejahteraan buruh produksi di Jawa Timur. Penelitian dilakukan terhadap 159 buruh produksi di Jawa Timur yang menjadi anggota serikat buruh/ serikat pekerja. Hasil penelitian tersebut bahwa serikat buruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja buruh, sehingga semakin tinggi serikat buruh yang dimiliki oleh perusahaan maka kinerja buruh akan semakin tinggi juga. Kinerja buruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh, sehingga semakin tinggi kinerja buruh yang dimiliki oleh perusahaan maka kesejahteraan buruh akan semakin tinggi juga. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada dimensi dan indikator yang digunakan serta perbedaan pada waktu penelitian.

Landasan Teori

Serikat Pekerja

Di dalam Undang-undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketegakerjaan, dalam Ketentuan Umum Bab 1 pasal 1 angka (3) disebutkan : Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh adalah mereka yang bekerja dan menggantungkan hidupnya dari gaji atau mendapat upah berkat jasa atau tenaga yang dikeluarkan (Mughtar Pakpahan 2010). Makna buruh mengalami penyusutan, istilah buruh cenderung hanya merujuk pada pekerja disektor manufaktur, pabrik atau unui-unit usaha kecil lainnya, itupun masih tersegmentasi, yang bertugas

di belakang meja akan disebut staf atau manajemen. Akhirnya buruh diidentifikasi pada kelompok karyawan level bawah, karyawan yang diupah karena aktivitas “fisik”, strata pendidikan relatif tidak tinggi. Karyawan swasta di belakang meja tidak pernah merasa dirinya sebagai buruh. Bahkan bisa jadi tidak mau disebut buruh (Danang Probotanoyo 2014).

Dalam ketentuan umum pasal 1 Undang-undang Tenaga Kerja tahun 2003 no 17, disebutkan serikat buruh merupakan 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 dan keluarganya.

Pasal 102 UU Tenaga Kerja tahun 2003, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Selain itu peran Serikat Pekerja juga memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja itu sendiri. Sebagai dasar dari kebebasan pekerja dapat dijumpai dalam pasal 28 UUD 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya seperti: Undang-Undang no 18 tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO no 98 mengenai Convention Concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively.

Undang-Undang no 28 Tahun 2000 tentang berlakunya Undang-Undang no 25 Tahun 1997 tentang ketentuan pokok tenaga kerja yang mengatur prinsip-prinsip Serikat Pekerja antara lain :

- Hak pekerja membentuk serikat pekerja
- Serikat pekerja dibentuk secara demokratis serta tidak boleh adanya campur tangan pihak lain.

Produktivitas Kerja

Kendrick & Creamer (1986), membedakan produktivitas kedalam tiga jenjang yaitu : produktivitas total, faktor total dan parsial. Pendapat ini ternyata banyak diikuti oleh para pakar dan praktisi. Produktivitas total ialah rasio output bruto riil dengan kombinasi tenaga kerja, modal dan produk-produk yang dibeli dari luar perusahaan sebagai inputnya.

Produktivitas total ialah rasio output bruto riil dengan kombinasi tenaga kerja, modal dan produk-produk yang dibeli dari luar perusahaan sebagai inputnya. Produktivitas faktor total ialah rasio antara produk riil yang dipilih dalam perekonomian, industri, atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya.

Produktivitas parsial ialah rasio antara output kotor ataupun neto dengan salah satu faktor atau golongan sebagai inputnya. Jadi meskipun para pakar sependapat bahwa produktivitas adalah output per unit, tetapi pada kasus-kasus tertentu harus dijelaskan output yang mana dan input yang mana.

Peningkatan produktivitas berpengaruh terhadap berbagai bidang, misalnya :

1. Meningkatkan laba perusahaan
2. Peningkatan pendapatan karyawan
3. Meningkatkan pendapatan negara (pajak)
4. Harga pokok menjadi lebih rendah
5. Harga jual dapat diturunkan
6. Hasil produksi menjadi tersebar
7. Lebih banyak konsumen yang dapat menikmati
8. Perusahaan penghasil menjadi lebih kompetitif

9. Menimbulkan lebih banyak waktu senggang
10. Meningkatkan kemakmuran dan ketahanan negara

Menurut Nomme (1986), jika kita ingin memperbaiki produktivitas, maka yang pertama-tama diperlukan ialah melakukan perubahan fundamental budaya perusahaan. Tantangan ialah membuat dan menerapkan suatu budaya yang mengkombinasikan segi produktivitas dengan segi pertumbuhan manusia. Nomme (1986) juga mengatakan bahwa organisasi yang metanoik menghasilkan produktivitas dan memotivasi pribadi secara luar biasa. Semakin para individu itu bekerja untuk mencapai tujuan dan misi mereka sendiri, maka mereka semakin meningkat kerjanya untuk mencapai kepentingan bersama, yaitu tujuan dan misi organisasi.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan. Disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi (Ravianto, 1991).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja,

teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Ravianto, 1991)

Menurut Simanjuntak, (1993), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian, beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan, dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam

proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan Tiffin dan Cormick (dalam Siagian 2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2011:211) :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang

mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

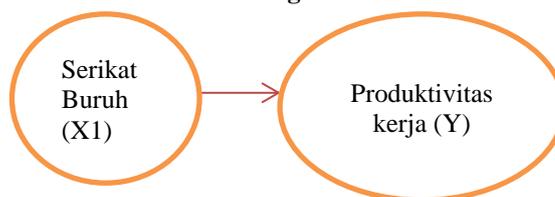
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: Di duga Serikat Buruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh produksi di Jawa Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan apakah ada pengaruh serikat buruh terhadap produktivitas kerja buruh produksi.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Supranto (2003) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkrit, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen, dimensi dari suatu konsep.

Variabel-variabel dalam penelitian ini antara lain:

I. Serikat Pekerja (X1)

Sesuai bunyi pasal 102 UU Tenaga Kerja tahun 2003, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Selain itu peran Serikat Pekerja juga memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja itu sendiri.

Batas mengenai indikator-indikator terhadap Serikat buruh dalam penelitian ini adalah :

1. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
2. Menyalurkan aspirasi anggota secara demokratis

3. Memberikan perlindungan hukum terhadap anggota
4. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi
5. Mengembangkan keterampilan dan keahlian anggota

II. Produktivitas kerja buruh produksi (Y)

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2011:211) :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai . hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan

untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah buruh produksi yang menjadi anggota serikat buruh di provinsi Jawa Timur.

Sampel

Menurut Singarimbun (1991,p.149), sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Karena keterbatasan dana dalam penelitian ini sampel diambil di empat perusahaan industri di Jawa Timur yang terletak di empat kota/kabupaten yang berbeda yang terletak di Jawa Timur yaitu PT Interbat di kabupaten Sidoarjo, PT Garuda Food di Kabupaten Gresik, PT Sung Hyun di kabupaten Pasuruan dan PT HM Sampoerna di kota Surabaya. Karena jumlah populasi yang sangat besar dan

jumlahnya tidak diketahui secara pasti, maka penulis menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 157 orang.

Besarnya sampel memiliki peran penting dalam interpretasi SEM. Dengan metode estimasi menggunakan Maximum Likelihood (ML) minimum diperlukan sampel 100 dan maksimum 200 (Imam Ghazali, 2008). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 157, sehingga sudah bisa memenuhi syarat untuk metode estimasi menggunakan Maximum Likelihood.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probabilitas. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dimana peneliti memiliki kriteria atau tujuan tertentu terhadap sampel yang akan diteliti (Indriantoro, 1999). Yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan, kriteria yang dimaksud adalah responden buruh produksi di Jawa Timur yang menjadi anggota serikat buruh..

Teknik Pengumpulan Data

- a. Dokumentasi, adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya (Arikunto, 2002 :206).
- b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011)

Teknik Analisis Data

Ghozali (2005:41) menjelaskan bahwa skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala Likert. Kuesioner yang digunakan didisain berdasarkan skala model Likert yang berisi sejumlah pertanyaan yang menyatakan objek yang

hendak diungkapkan. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS 7 SPSS 20 (Hair et al, 1998; Ferdinand, 2006).

Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis)

Alat analisis ini digunakan untuk menguji sebuah measurement model. Dengan alat ini akan diketahui apakah indikator-indikator yang ada memang benar-benar dapat menjelaskan sebuah konstruk. Dengan melakukan *Confirmatory Factor Analysis* dapat saja sebuah indikator dianggap tidak secara kuat berpengaruh atau dapat menjelaskan sebuah konstruk. *Confirmatory factor analysis* akan dilakukan terhadap setiap variabel laten.

3.6.2. Analisis Full Model-Structural Equation Model

Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Beberapa indeks kesesuaian dan cut-off untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak adalah:

Likelihood Ratio Chi square statistic (x2)
RMSEA

RMSEA (The root Mean Square Error of Approximation), merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik chi square menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05 sampai 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Hasil uji empiris RMSEA cocok untuk menguji model strategi dengan jumlah sampel besar. Program AMOS akan memberikan RMSEA dengan perintah `\rmsea`.

GFI

GFI (Goodness of Fit Index), dikembangkan oleh Joreskog & Sorbon,

1984; dalam Ferdinand, 2006 yaitu ukuran non statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (poor fit) sampai 1.0 (perfect fit). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan berapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai-nilai diatas 90% sebagai ukuran Good Fit. Program AMOS akan memberikan nilai GFI dengan perintah `\gfi`.

AGFI

AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan ratio degree of freedom untuk proposed model dengan degree of freedom untuk null model. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90. Program AMOS akan memberikan nilai AGFI dengan perintah `\agfi`.

CMIN / DF

Adalah nilai chi square dibagi dengan degree of freedom. Byrne, 1988; dalam Imam Ghazali, 2008, mengusulkan nilai ratio ini < 2 merupakan ukuran Fit. Program AMOS akan memberikan nilai CMIN / DF dengan perintah `\cmin/df`.

TLI

TLI (Tucker Lewis Index) atau dikenal dengan nunnormed fit index (nnfi). Ukuran ini menggabungkan ukuran persimary kedalam indek komposisi antara proposed model dan null model dan nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1.0. Nilai TLI yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90. Program AMOS akan memberikan nilai TLI dengan perintah `\tli`.

CFI

Comparative Fit Index (CFI) besar indeks tidak dipengaruhi ukuran sampel karena sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan model. Indeks sangat dianjurkan, begitu pula TLI, karena indeks ini relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi kerumitan model nilai CFI yang berkisar antara 0-1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih baik.

Tabel 1
Comparative fit Index

Goodness of Fit Indeks	Cut off value
Chi – Square	≤ 56.942
Probability	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN / DF	≤ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

Sumber: SEM dalam Penelitian Manajemen (Ferdinand, 2006)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS 7 SPSS 20. (Hair et al, 1998; Ferdinand, 2006) . Input data yang digunakan dalam penelitian ini adalah matrik varians/kovarians. Matriks kovarian dinilai memiliki keuntungan dalam memberikan perbandingan yang valid antar populasi atau sampel yang berbeda, yang kadang tidak

memungkinkan jika menggunakan model matriks korelasi. Model estimasi yang digunakan adalah *maximum likelihood estimation* karena jumlah data yang berada pada kisaran 100 – 200 buah. Sebelum pada pengujian model penuh, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian secara bertahap yakni *estimasi measurement model* dengan teknik *confirmatory factor analysis*.

Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis)

Analisis faktor konfirmatori ini merupakan tahap pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Tujuan dari analisis faktor konfirmatori adalah untuk menguji validitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Confirmatory factor analysis akan dilakukan terhadap setiap variabel laten maupun untuk konstruk variabel eksogen dan endogen.

Confirmatory Factor Analysis Masing-masing Variabel Laten.

Hasil confirmatory factor analysis adalah pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Hasilnya diringkas sebagai berikut.

Tabel 2
Confirmatory Factor Analysis Variabel latent

Variabel	Indikator	Loading factor	Kesimpulan
Serikat Buruh	X1.1	0,413	Tidak Valid
	X1.2	0,400	Tidak Valid
	X1.3	0,396	Tidak Valid
	X1.4	0,351	Tidak Valid
	X1.5	0,206	Tidak Valid
Produktivitas Kerja	Y1.1	0,346	Tidak Valid
	Y1.2	0,286	Tidak Valid
	Y1.3	0,396	Tidak Valid
	Y2.1	0,851	Valid
	Y2.2	0,742	Valid
	Y2.3	0,439	Tidak Valid
	Y3.1	0,415	Tidak Valid
	Y3.2	0,396	Tidak Valid
	Y3.3	0,412	Tidak Valid
	Y4.1	0,288	Tidak Valid
	Y4.2	0,284	Tidak Valid
	Y4.3	0,312	Tidak Valid
	Y5.1	0,751	Valid
	Y5.2	0,850	Valid
	Y5.3	0,873	Valid
	Y6.1	0,422	Tidak Valid
	Y6.2	0,625	Valid
	Y6.3	0,697	Valid

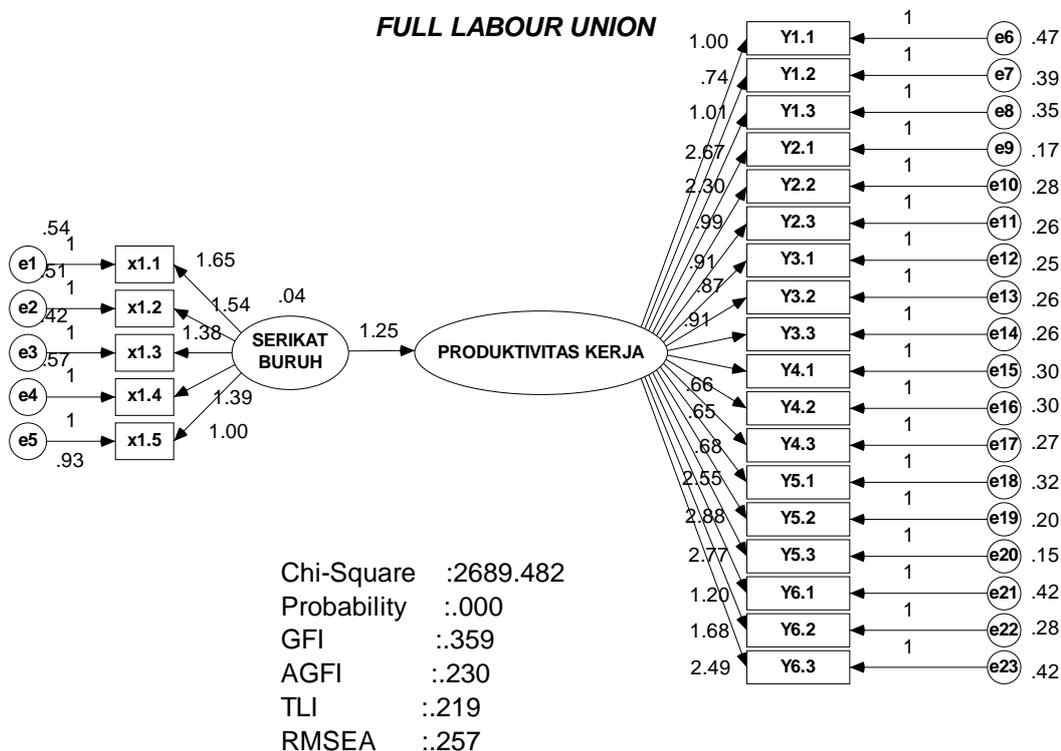
Sumber : Data primer diolah, 2015

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori tidak memenuhi kriteria goodness of fit yang telah ditetapkan. Nilai probability pada analisis ini tidak menunjukkan nilai diatas batas signifikansi yaitu 0.05. Dari hasil pengolahan data di atas, juga terlihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variable laten tidak menunjukkan hasil baik, yaitu dengan nilai loading factor yang tinggi dimana masing-masing indikator kurang dari 0,5. Hanya 7 indikator yang menunjukkan hasil valid. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-

indikator pembentuk variabel laten konstruk-konstruk variable laten tersebut belum menunjukkan hasil yang baik. Berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya dengan modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

Analisis Full Model-Structural Equation Model

Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada gambar dibawah ini.



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Gambar 2
Hasil Pengujian Full Model-Structural Equation Model (SEM)

Uji terhadap kelayakan model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian adalah seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Structural Equation Model (SEM)

Goodness-of-fit indexes	Cut-of-value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-square (df=230)	X2 Tabel df (0,01,230) = 282,81	2689,482	Tidak Baik
Significancy Probability	≥ 0.05	0.000	Tidak Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,257	Tidak Baik
GFI	≥ 0.90	0,359	Tidak Baik
AGFI	≥ 0.90	0,230	Tidak Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	11,693	Tidak Baik
TLI	≥ 0.95	0,219	Tidak Baik
CFI	≥ 0.95	0,290	Tidak Baik

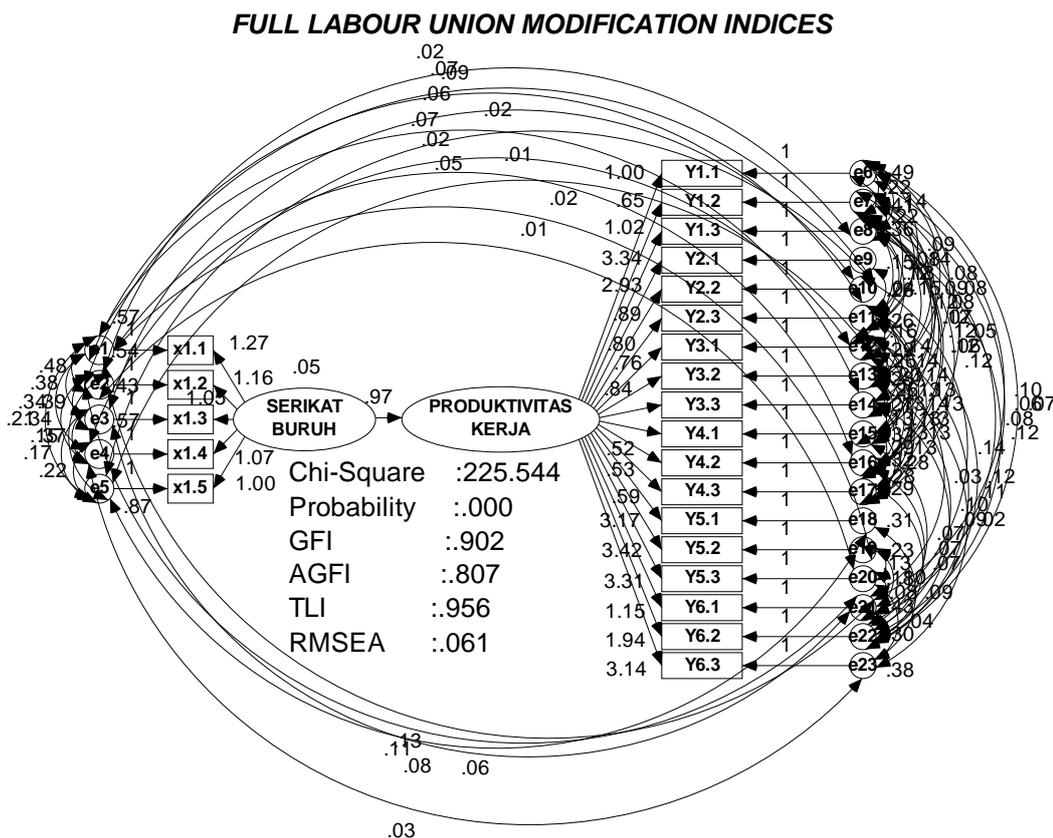
Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis full

model SEM telah memenuhi kriteria goodness of fit yang telah ditetapkan. Nilai probability pada analisis ini menunjukkan nilai kurang dari batas signifikansi yaitu

sebesar 0.000 ($p > 0.001$). Nilai ini menunjukkan adanya perbedaan antara matriks kovarian prediksi dengan matriks kovarian yang diestimasi. Ukuran goodness of fit lain juga menunjukkan pada kondisi yang tidak baik GFI dan AGFI belum mencapai nilai 0,90. Untuk

mendapatkan model yang baik, akan dilakukan perbaikan model dengan menggunakan Modification indices. Hasil dari perbaikan model dengan menggunakan Modification Indices ditampilkan dalam gambar 3



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Gambar 3
Hasil Pengujian Full Model-Structural Equation Model (SEM)
Modification Indices

Uji terhadap kelayakan model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian adalah seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Structural Equation Model (SEM)

Goodness-of-fit indexes	Cut-of-value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-square (df=141)	X ² Tabel df (0.01,141) = 182.98	225.544	Baik
Significancy Probability	≥ 0.05	0.000	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.061	Baik
GFI	≥ 0.90	0.902	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.807	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.00	1.600	Baik
TLI	≥ 0.95	0.956	Baik
CFI	≥ 0.95	0.976	Baik

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Nilai probability pada analisis ini menunjukkan nilai kurang dari batas signifikansi yaitu sebesar 0.000 ($p > 0.001$). Nilai ini menunjukkan adanya perbedaan antara matriks kovarian prediksi dengan matriks kovarian yang diestimasi. Ukuran goodness of fit lain menunjukkan

pada kondisi yang baik dan GFI dan AGFI sudah mencapai nilai 0,90.

Persamaan Model Struktural

Persamaan model struktural yang dapat disusun adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja = 0.965 Serikat Buruh



Pengujian Hipotesis

Hasil analisis SEM sebagai langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Hipotesis
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Esti mate	S.E.	C.R.	P	Label
PRODUKTIVITAS_KERJA	<---	SERIKAT_BURUH	.965	.451	2.142	.032	par_22
A							
x1.5	<---	SERIKAT_BURUH	1.000				
x1.4	<---	SERIKAT_BURUH	1.075	.412	2.611	.009	par_1
x1.3	<---	SERIKAT_BURUH	1.052	.399	2.636	.008	par_2
x1.2	<---	SERIKAT_BURUH	1.162	.457	2.544	.011	par_3
x1.1	<---	SERIKAT_BURUH	1.274	.474	2.688	.007	par_4
Y1.1	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	1.000				
Y1.2	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	.652	.233	2.797	.005	par_5
Y1.3	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	1.025	.309	3.314	***	par_6
Y2.1	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	3.341	.950	3.517	***	par_7
Y2.2	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	2.927	.851	3.439	***	par_8
Y2.3	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	.888	.282	3.149	.002	par_9
Y3.1	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	.805	.276	2.911	.004	par_10
Y3.2	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	.756	.266	2.846	.004	par_11
Y3.3	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	.839	.278	3.022	.003	par_12
Y4.1	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	.522	.267	1.954	.051	par_13
Y4.2	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	.529	.268	1.970	.049	par_14
Y4.3	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	.586	.268	2.183	.029	par_15
Y5.1	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	3.169	.923	3.436	***	par_16
Y5.2	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	3.419	.983	3.479	***	par_17
Y5.3	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	3.312	.949	3.491	***	par_18
Y6.1	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	1.147	.375	3.062	.002	par_19
Y6.2	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	1.941	.547	3.547	***	par_20
Y6.3	<---	PRODUKTIVITAS_KERJA	3.136	.920	3.407	***	par_21

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Parameter estimasi hubungan antara serikat buruh terhadap produktivitas kerja buruh diperoleh sebesar 0.965. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 2.142 dengan probabilitas = 0.032 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa serikat buruh berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja buruh, sehingga semakin tinggi serikat buruh yang dimiliki maka produktivitas kerja buruh akan semakin tinggi juga. Dengan demikian hipotesis tersebut diterima sebab terdapat korelasi positif antara serikat buruh terhadap produktivitas kerja buruh.

PEMBAHASAN HASIL

Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis menunjukkan nilai parameter estimasi sebesar 0.965, dengan standard error estimasi parameter sebesar 0.451 nilai critical ratio sebesar 2.142 dengan nilai probabilitas tingkat kesalahan sebesar 0.000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi alpha sebesar 0.05 maka dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa serikat buruh berpengaruh terhadap produktivitas kerja buruh produksi adalah dapat diterima, sehingga semakin tinggi serikat buruh yang dimiliki maka produktivitas kerja buruh akan semakin tinggi juga. Hal ini membuktikan bahwa secara statistik variabel serikat buruh

berpengaruh terhadap produktivitas kerja buruh produksi di Jawa Timur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

Hasil Perhitungan analisis SEM (Structural Equation Modeling), Parameter estimasi hubungan antara serikat buruh terhadap produktivitas kerja buruh produksi diperoleh sebesar 0.965. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 2.142 dengan probabilitas 0.032 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa serikat buruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh produksi di Jawa Timur, sehingga semakin tinggi serikat buruh yang dimiliki oleh perusahaan maka produktivitas kerja buruh produksi akan semakin tinggi juga.

Saran

Dari kesimpulan tersebut diatas, dapat disarankan :

Manajemen harus memupuk agar serikat buruh tumbuh subur di dalam perusahaan, bahkan memotivasi agar semua anggota perusahaan masuk sebagai anggota serikat buruh. Dengan buruh merasa diayomi, diperhatikan hak-haknya, bekerja dalam lingkungan aman dan tertib akan bisa meningkatkan produktivitas kerja buruh produksi yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

BPS Provinsi Jawa Timur. 2014. *Katalog BPS: 2303004.35 "Keadaan Angkatan Kerja Di Jawa Timur"*. BPS Provinsi Jawa Timur.

George R. Terry & Leslie W.Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Gasperz, Vincent. 2000. *Manajemen Produktivitas Bisnis Global*,

terjemahan Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Hanggraeni, Dewi. 2011 . *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT. Gunung Agung. Jakarta.

Hadi, S. 1990. *Metodologi Riset*. Andi Offset, Yogyakarta.

Heru Mulyanto&Ana Wulandari. 2010. *Penelitian Metode dan Analisis*. Penerbit cv. Agung. Semarang.

Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Gosyen Publishing. Yogyakarta.

M.S.Hidajat. 2012. *seabad gerakan buruh indonesia*, nuansa aulia, Bandung

Muhammad Ihsan Rangkuti. (2009). *Pengaruh Motivasi dan Keharmonisan hubungan Serikat Pekerja dan Manajemen terhadap Kinerja melalui Good Corporate Governance*. Tesis. Pasca Sarjana Probotanoyo, Danang. 2014. *Membuat Buruh Bangga*. Opini Jawa Pos

Santoso, Singgih. 2014. *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS* 22. PT Elex Media Komputindo. Jakarta

Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Penerbit CV Andi Offset . Yogyakarta.

Siswati, Endang. 2015. The Influence of Labor Union on The Performances and Welfare of Production Workers in East Java. *International Journal of Current Research* 7(04) :14812-14816.

Singarimbun, Masir, Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta.

REFERENSI: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol.5 No.2 Desember 2017

- Sinungan, Muchdarsyah. 1996. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi kedua, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta. .
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Usman, Husaini dan akbar, R. Purnomo Setiady. 2003. *Statistika Penelitian*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Edisi Ketiga. Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.