

SKRIPSI

PENGARUH SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN MELALUI KINERJA PERUSAHAAN DI PT PAMAPERSADA NUSANTARA

Disusun dan diajukan oleh:

**ALFI DAMAYANTI
D071 19 1064**



**PROGRAM STUDI SARJANA TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
GOWA
2024**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN MELALUI KINERJA PERUSAHAAN DI PT PAMAPERSADA NUSANTARA

Disusun dan diajukan oleh

ALFI DAMAYANTI
D071191064

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian
Studi Program Sarjana Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 15 Januari 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Ir. Syamsul Bahri, M.Si., IPU.,

ASEAN., Eng

NIP. 19611113 198702 1 003

Pembimbing Pendamping,



Dr. Eng. Ir. Irwan Setiawan, ST., MT., IPM

NIP. 19760602 200501 1 002

Ketua Program Studi, Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin



Ir. Kifayah Amar, S.T., M.Sc., Ph.D, IPU

NIP. 19740621 200604 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfi Damayanti
NIM : D071191064
Program Studi : Teknik Industri
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Karyawan Melalui Kinerja Perusahaan di PT Pamapersada Nusantara

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain dan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Semua informasi yang ditulis dalam skripsi yang berasal dari penulis lain telah diberi penghargaan, yakni dengan mengutip sumber dan tahun penerbitannya. Oleh karena itu semua tulisan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Apabila ada pihak manapun yang merasa ada kesamaan judul dan atau hasil temuan dalam skripsi ini, maka penulis siap untuk diklarifikasi dan mempertanggungjawabkan segala resiko.

Segala data dan informasi yang diperoleh selama proses pembuatan skripsi, yang akan dipublikasi oleh Penulis di masa depan harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Gowa, 15 Januari 2024

Yang Menyatakan Tanda Tangan,



Alfi Damayanti

ABSTRAK

ALFI DAMAYANTI. *Pengaruh Serikat Pekerja Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Karyawan Melalui Kinerja Perusahaan Di PT Pamapersada Nusantara* (dibimbing oleh Prof. Dr. Ir. Syamsul Bahri, M.Si., IPU dan Dr. Eng. Ir. Irwan Setiawan, S. T., M. T.)

Penelitian ini berfokus pada pengaruh serikat pekerja dan hubungan industrial terhadap kepuasan karyawan melalui kinerja perusahaan di PT Pamapersada Nusantara (PAMA). PAMA adalah perusahaan di sektor pertambangan yang memiliki visi untuk menjadi kontraktor pertambangan terkemuka. Serikat pekerja dan hubungan industrial merupakan elemen penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan dan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan pada gilirannya berpotensi memengaruhi kepuasan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hubungan antara serikat pekerja dengan hubungan industrial, antara serikat pekerja terhadap kepuasan karyawan dan pengaruhnya jika terdapat kinerja perusahaan sebagai variabel mediasi, serta bagaimana pengaruh hubungan industrial terhadap kepuasan karyawan dan pengaruhnya apabila terdapat kinerja perusahaan sebagai variabel mediasi.

Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* untuk menguji hipotesis, mengukur kualitas model, dan memahami pengaruh antara variabel laten (tidak terukur) dan variabel indikator (terukur) menggunakan bantuan *software* SmartPLS 4. Sumber data yang digunakan dalam pengolahan SEM-PLS setelah penghapusan data *outliner* adalah sebanyak 341 responden karyawan PAMA.

Hasil analisis uji hipotesis membuktikan bahwa variabel serikat pekerja, hubungan industrial, dan kinerja perusahaan secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan dengan pengaruh paling besar dari variabel kinerja perusahaan sebesar 0.651. Sedangkan untuk hipotesis pengaruh tidak langsung yang memiliki pengaruh terbesar terdapat pada hubungan industrial mempengaruhi kepuasan karyawan melalui kinerja perusahaan sebagai variabel mediasi, yaitu sebesar 0.462. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya faktor-faktor ini dalam lingkungan industri yang kompetitif seperti sektor pertambangan.

Kata Kunci: Pertambangan, serikat pekerja, hubungan industrial, kinerja perusahaan, kepuasan karyawan, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung SEM-PLS, *Smartpls 4.0*

ABSTRACT

ALFI DAMAYANTI. *The Effect of Labor Union and Industrial Relations on Employee Satisfaction through Company Performance at PT Pamapersada Nusantara* (dibimbing oleh Prof. Dr. Ir. Syamsul Bahri, M.Si., IPU., ASEAN., Eng and Dr. Eng. Ir. Irwan Setiawan, ST., MT)

This research focuses on examining the impact of labor unions and industrial relations on employee satisfaction through company performance at PT Pamapersada Nusantara (PAMA). PAMA operates in the mining sector and aspires to become a leading mining contractor. Labor unions and industrial relations are critical components in achieving company success and performance, which, in turn, can influence employee satisfaction.

The study aims to analyze the relationships between labor unions and industrial relations, labor unions impact on employee satisfaction, and the mediating role of company performance. It also investigates the influence of industrial relations on employee satisfaction and its mediation through company performance.

The research employs Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) to test hypotheses, measure model quality, and comprehend the relationships among latent (unobservable) and indicator (observable) variables using SmartPLS 4 software. The data source for SEM-PLS analysis, after removing outlier data, consists of 341 employee respondents from PAMA.

The results of hypothesis testing demonstrate that labor unions, industrial relations, and company performance directly affect employee satisfaction, with the most substantial influence coming from company performance, with a coefficient of 0.651. As for the indirect effect hypotheses, the most significant impact is found in industrial relations affecting employee satisfaction through company performance as the mediating variable, with a coefficient of 0.462. This research outcome is expected to offer insights into the importance of these factors in a competitive industrial environment, such as the mining sector.

Keywords: Mining, labor union, industrial relations, company performance, employee satisfaction, direct effect, indirect effect, SEM-PLS, SmartPLS 4.0.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Karyawan Melalui Kinerja Perusahaan di PT Pamapersada Nusantara”. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* karena beliau kita dapat menikmati zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Tugas akhir ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari betul bahwa dalam menyelesaikan tugas akhir ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, dan motivasi berbagai pihak baik yang secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu saya mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang selalu mendengar dan mengabulkan doa-doa hamba. Senantiasa memberi rahmat dan kesehatan yang tak terhingga.
2. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Kamal Muslimin dan Ibunda Sri Handayani yang doanya untuk saya tidak pernah putus, mendidik saya dengan begitu sabar, dan merawat saya dengan penuh kasih sayang agar menjadi manusia yang baik dan bermanfaat bagi sesama. Serta terima kasih kepada keluarga dan kerabat saya atas doa-doa dan dukungannya.
3. Ibu Ir. Kifayah Amar, ST., M.Sc., Ph.D., IPU selaku Ketua Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Syamsul Bahri, M.Si., IPU., ASEAN., Eng selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Eng. Ir. Irwan Setiawan, ST., MT selaku pembimbing II yang telah membimbing dan membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir saya dari awal hingga akhir.
5. Bapak Dr. Ir. Syaiful, ST., MT., IPM selaku penguji I dan Ibu Ir. Dwi Handayani, ST., MT selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk perbaikan tugas akhir saya.

6. Bapak dan Ibu dosen atas bimbingan dan ilmunya serta staf Departemen atas arahan dan bantuan yang diberikan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Haanuddin.
7. Karyawan PT Pamapersada Nusantara sebagai narasumber sekaligus responden dalam penelitian ini serta membantu dan membimbing saya terkait objek penelitian dalam tugas akhir ini.
8. Teman-teman HEURIZTIC19 yang telah banyak membantu pada masa perkuliahan, tetap bersama saya ketika terdapat masalah yang tidak bisa saya selesaikan sendiri.
9. Teman-teman asisten Laboratorium Sistem Manufaktur Terintegrasi Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Haanuddin atas *work ethic* dan kerja samanya.
10. Teman-teman beserta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu saya ucapkan terima kasih telah mendukung dan membantu serta menyemangati dalam menyelesaikan tugas akhir saya.

Penulis dengan kerendahan hati menyadari bahwa laporan penelitian tugas akhir ini sangat jauh dari kata sempurna. Maka saran dan kritik dari pembaca sangat diharapkan dan berguna kelak. Harapan penulis semoga laporan tugas akhir sederhana ini dapat bermanfaat kepada peneliti, pembaca, maupun peneliti selanjutnya. *Aamiin*.

Gowa, 15 November 2023

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Serikat Pekerja.....	7
2.2 Hubungan Industrial.....	9
2.3 Kinerja Organisasi.....	11
2.4 Kepuasan Karyawan.....	13
2.5 <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	15
2.6 <i>Partial Least Squares</i> (PLS)	16
2.7 Penelitian Terdahulu	18
BAB III METODELOGI PENELITIAN	22
3.1 Objek dan Waktu Penelitian.....	22
3.2 Jenis Data	22
3.3 Metode Pengumpulan Data	22
3.4 Prosedur Penelitian.....	23
3.6 Diagram Alir Penelitian	25
3.7 Kerangka Pemikiran.....	26
3.8 Hipotesis Penelitian.....	27
3.9 Identifikasi Atribut dan Penyusunan Kuesioner.....	31
BAB IV ANALISI DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Profil Perusahaan.....	35
4.2 Karakteristik Responden	39
4.3 Hasil Analisis	42
4.4 Pembahasan Hipotesis Penelitian.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Diagram alir penelitian.....	25
Gambar 2 Kerangka konseptual penelitian	26
Gambar 3 Area operasi PAMA	36
Gambar 4 Struktur organisasi PAMA	38
Gambar 5 Grafik jenis kelamin responden.....	39
Gambar 6 Grafik usia responden.....	40
Gambar 7 Grafik pendidikan responden	40
Gambar 8 Grafik lokasi kerja responden	41
Gambar 9 Grafik masa kerja responden	42
Gambar 10 Model penelitian.....	51
Gambar 11 Model pengukuran.....	52
Gambar 12 Model struktural	57



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian terdahulu.....	18
Tabel 2. Atribut kuesioner variabel serikat pekerja	31
Tabel 3. Atribut kuesioner variabel hubungan industrial.....	32
Tabel 4. Atribut kuesioner variabel kinerja perusahaan.....	33
Tabel 5. Atribut kuesioner variabel kepuasan karyawan	34
Tabel 6. Sejarah kerja sama proyek batu bara PAMA	35
Tabel 7. Area operasi pertambangan batu bara PAMA	37
Tabel 8. Validitas atribut kuesioner	43
Tabel 9. Reliabilitas atribut kuesioner	45
Tabel 10. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel serikat pekerja.....	45
Tabel 11. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel hubungan industrial.....	47
Tabel 12. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja perusahaan.....	48
Tabel 13. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kepuasan karyawan	49
Tabel 14. Hasil uji <i>loading factor</i>	53
Tabel 15. Hasil <i>composite reliability</i>	54
Tabel 16. Hasil <i>average variance extracted</i>	54
Tabel 17. Hasil <i>cross loading</i>	55
Tabel 18. Uji <i>collinearity statistics</i> (VIF) <i>inner</i>	56
Tabel 19. Uji <i>collinearity statistics</i> (VIF) <i>outer</i>	56
Tabel 20. Hasil uji <i>coefficient of determinant</i>	58
Tabel 21. Hasil uji <i>predictive relevance</i>	58
Tabel 22. Hasil uji <i>fit model</i>	59
Tabel 23. Hasil uji <i>direct effect</i>	60
Tabel 24. Hasil uji <i>indirect effect</i>	60
Tabel 25. <i>Total effect</i>	61
Tabel 26. Uji hipotesis penelitian.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil uji validitas dan uji reliabilitas 30 responden.....	77
Lampiran 2 <i>Google form</i> kuesioner penelitian.....	82
Lampiran 3 Hasil jawaban kuesioner responden karyawan PAMA	94



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi terus mengalami peningkatan yang semakin pesat dan kompleks membawa persaingan antar perusahaan menjadi semakin kompetitif pula. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan sendiri guna menjaga kelangsungan operasional dan berkompetisi di dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Dalam upaya mewujudkan tingkat daya saing yang optimal serta penciptaan nilai tambah yang melebihi pesaing dalam sektor industri tertentu, perusahaan membutuhkan sumber daya dan dukungan untuk menjamin keberlangsungan perusahaan. Terdapat pemahaman yang luas bahwa di dalam sebuah perusahaan, terdapat dua entitas penting, yakni perusahaan itu sendiri dan para karyawan yang berkontribusi pada kesuksesan operasionalnya.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan suatu aset paling krusial yang dimilikinya, karena menurut Susan (2019) sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu membangun SDM yang unggul yang dapat berkompetisi di dunia industri dan membangun perusahaan semakin berkembang. Dalam rangka mengelola dan menghasilkan karyawan yang memiliki nilai mutu yang baik sehingga dapat memenuhi tuntutan organisasi maka perusahaan juga harus mendukung karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja kondusif dengan salah satunya menciptakan serikat pekerja dan hubungan industrial yang baik dan dapat dipercaya oleh karyawan serta elemen terkait.

Tercapainya kebutuhan para pekerja, pekerja merasa sejahtera, komunikasi yang dibangun berjalan dengan baik dan hubungan yang dibangun berjalan dengan harmonis mampu mencapai tujuan perusahaan dan pekerja, sehingga keberhasilan perusahaan tercapai akibat hubungan yang dibangun berjalan dengan baik (Savitri, 2020). Menurut Kartonegoro (dalam Savitri, 2020) peran serikat pekerja dapat mendorong produktivitas dan peningkatan kesejahteraan pekerja serta keluarganya. Peran serikat pekerja merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen, para

pekerja atau karyawan agar dapat menjalankan secara baik tugas dan fungsinya masing-masing dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Peran serikat pekerja, selain membangun hubungan industrial, mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama bipartit; Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja; dan wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Peran serikat pekerja dalam menjalin hubungan kerja dengan pengusaha merupakan kepentingan yang harus diperhatikan pengusaha karena serikat pekerja sebagai sarana komunikasi yang efektif, dan aspiratif dapat memberikan kontribusi untuk kepentingan pekerja dan perusahaan dalam proses produksi, sarana protektif bagi pekerja, selain sarana penyampaian pesan mengenai kondisi perusahaan dan menjaga ketenangan kerja, motivator etos kerja serta sarana perjuangan bagi nasib pekerja. Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai *regulator*, serta pelaku dalam menerbitkan pelbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata tertib selain sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegakan hukum (Soewono, 2019).

Kinerja perusahaan akan mempengaruhi salah satunya kepuasan karyawan. Oleh karena itu, kinerja perusahaan harus menjadi pertimbangan utama dari perusahaan untuk mengevaluasi operasinya yang merupakan tugas dan tanggung jawab manajemen perusahaan tersebut (Asuah-Duodu, *et al.*, 2019). Kinerja organisasi adalah memiliki sasaran yaitu tujuan perusahaan dan sasaran kinerja pada area kinerja finansial, kinerja pasar, dan nilai pemegang saham pada perusahaan (Jameadows, 2017). Perusahaan dapat melakukan evaluasi pada area tersebut untuk meningkatkan efisiensi dari pelaksanaan kinerja perusahaanya.

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif

dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Kepentingan kepuasan karyawan sebagai faktor penentu tingkat kinerja karyawan menjadi semakin vital. PT Pamapersada Nusantara (PAMA), sebagai entitas bisnis di bawah naungan Astra Internasional, United Tractors (UT) Rental Division, yang menyediakan Jasa Penyewaan Alat Berat, menyadari bahwa optimalisasi kepuasan karyawan dapat menjadi pendorong utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memenuhi kebutuhan karyawan, diharapkan kinerja mereka dapat meningkat, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap hasil kerja yang efektif, dan pada akhirnya, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Sejak pemberian status badan usaha Perseroan Terbatas (PT) pada tahun 1993, PAMA terus berupaya mengembangkan praktek-praktek terbaik dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Langkah yang dapat dilakukan ditandai dengan mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan, seperti masalah kecelakaan kerja, miskomunikasi, ketidaksesuaian kebijakan manajemen dan lainnya. Karena apabila tidak ditangani secara efektif, masalah-masalah tersebut dapat menghambat produksi, mengurangi kepercayaan pelanggan maupun pemerintah, dan menurunkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, keberadaan serikat pekerja dianggap krusial sebagai jembatan antara karyawan, pengusaha, dan pemerintah dalam menangani dan mengatasi masalah yang muncul sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran serikat pekerja dan dinamika hubungan industrial yang telah diterapkan di PT Pamapersada Nusantara (PAMA) dengan mengangkat judul penelitian “Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial terhadap Kepuasan Karyawan melalui Kinerja Perusahaan di PT Pamapersada Nusantara” menggunakan metode *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* untuk menguji hipotesis, mengukur kualitas model, dan memahami pengaruh antara variabel laten (tidak terukur) dan variabel indikator (terukur) menggunakan bantuan *software* SmartPLS 4.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap hubungan industrial di PT Pamapersada Nusantara?
- b. Apakah serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di PT Pamapersada Nusantara?
- c. Apakah serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Pamapersada Nusantara?
- d. Apakah hubungan industrial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di PT Pamapersada Nusantara?
- e. Apakah hubungan industrial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Pamapersada Nusantara?
- f. Apakah kinerja perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Pamapersada Nusantara?
- g. Apakah serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan melalui kinerja perusahaan di PT Pamapersada Nusantara?
- h. Apakah serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan melalui hubungan industrial di PT Pamapersada Nusantara?
- i. Apakah serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui hubungan industrial di PT Pamapersada Nusantara?
- j. Apakah hubungan industrial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan melalui kinerja perusahaan di PT Pamapersada Nusantara?
- k. Berdasarkan tiga hubungan tidak langsung terhadap kepuasan karyawan, manakah hubungan yang memiliki pengaruh paling besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Menganalisa pengaruh serikat pekerja terhadap hubungan industrial di PT Pamapersada Nusantara.

- b. Menganalisa pengaruh serikat pekerja terhadap kinerja perusahaan di PT Pamapersada Nusantara.
- c. Menganalisa pengaruh serikat pekerja terhadap kepuasan karyawan di PT Pamapersada Nusantara.
- d. Menganalisa pengaruh hubungan industrial terhadap kinerja perusahaan di PT Pamapersada Nusantara.
- e. Menganalisa pengaruh hubungan industrial terhadap kepuasan karyawan di PT Pamapersada Nusantara.
- f. Menganalisa pengaruh kinerja perusahaan terhadap kepuasan karyawan di PT Pamapersada Nusantara.
- g. Menganalisis pengaruh serikat pekerja terhadap kepuasan karyawan melalui kinerja perusahaan di PT Pamapersada Nusantara.
- h. Menganalisis pengaruh serikat pekerja terhadap kepuasan karyawan melalui hubungan industrial di PT Pamapersada Nusantara.
- i. Menganalisis pengaruh serikat pekerja terhadap kinerja perusahaan melalui hubungan industrial di PT Pamapersada Nusantara.
- j. Menganalisis pengaruh hubungan industrial terhadap kepuasan karyawan melalui kinerja perusahaan di PT Pamapersada Nusantara.
- k. Mengetahui mana pengaruh paling besar pada hubungan tidak langsung terhadap kepuasan karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi Mahasiswa
Memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Hasanuddin Fakultas Teknik Departemen Teknik Industri. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam analisis statistik terkhusus menggunakan *structural equation modelling* dan menjadikan penelitian ini sebagai wadah dalam menuangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama berkuliah.
- b. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap informasi dalam penelitian ini dapat dievaluasi dan dijadikan pertimbangan pihak perusahaan dalam perencanaan mengenai pembelajaran dan pertumbuhan perusahaan di masa yang akan datang guna meningkatkan kinerja perusahaan dan kepuasan karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berhubung ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan cukup luas, maka penulis perlu menetapkan batasan masalah yang ada pada penelitian ini agar bisa tepat sasaran dan tidak mencakup area yang terlalu luas. Batasan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh serikat pekerja dan hubungan industrial terhadap kepuasan karyawan melalui kinerja perusahaan PT Pamapersada Nusantara sebagai responden penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Serikat Pekerja

Serikat pekerja terdiri dari dua kata yaitu Serikat dan Pekerja. Serikat dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) yaitu perkumpulan, perhimpunan dan gabungan. Pekerja dalam KBBI yaitu kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat).

2.1.1 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.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serikat Pekerja/Serikat Buruh didefinisikan sebagai 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.

2.1.2 Tujuan dan fungsi serikat pekerja

Menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Ayat (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh

bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya dan Ayat (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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 di bidang 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 penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;

2.1.3 Indikator serikat pekerja

Menurut Smith & Hopkins (1979) Indikator dari serikat pekerja adalah sebagai berikut:

a. *Belief in Union*

Kepercayaan terhadap serikat pekerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh pekerja

b. *Loyalty*

Kesetiaan anggota terhadap serikat pekerja

c. *Duty*

Kewajiban anggota serikat pekerja sebagai anggota

d. *Interest*

Keuntungan dan nilai yang didapat dari keikutsertaan menjadi anggota serikat pekerja

2.2 Hubungan Industrial

2.2.1 Pengertian hubungan industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang saling berkaitan, berinteraksi dan berkepentingan. Serikat pekerja dan manajemen memiliki peranan penting dalam membina hubungan industrial sebagai perwakilan pekerja dan pengusaha yang memiliki kepentingan saling bertolak belakang. Terpeliharanya hubungan industrial di perusahaan dapat dilihat melalui tahapan hubungan yang terjalin antara manajemen dan serikat pekerja, kesejahteraan yang berhasil diperjuangkan oleh serikat pekerja yang diberikan oleh perusahaan dan intensitas jumlah aksi mogok kerja yang mengindikasikan tidak harmonisnya hubungan industrial (Ningsih, Musadieg, & Utami, 2015).

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 1 angka 16 Hubungan Industrial didefinisikan sebagai “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Menurut Rahayu ddk. (dalam Marnisah, 2019) di tingkat perusahaan pekerja/buruh dan pengusaha adalah dua pelaku utama hubungan industrial (*industrial relation*). Dalam hubungan industrial (*industrial relation*) baik pihak perusahaan maupun pekerja/buruh mempunyai hak sama dan sah untuk melindungi hal-hal yang dianggap sebagai kepentingannya, juga untuk mengamankan tujuan-tujuan mereka, termasuk hak untuk melakukan tekanan melalui kekuatan bersama bila dipandang perlu. Di satu sisi, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan sama, yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga mempunyai potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak.

Hubungan industrial antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha yang kurang baik pada dasarnya merupakan “Bom Waktu” yang

pada saatnya akan meledak apabila muncul aksi unjuk rasa atau pemogokan, maka akan dapat merugikan banyak pihak antara lain pekerja, pengusaha maupun pemerintah. Aksi unjuk rasa atau pemogokan yang dilakukan oleh pekerja/ buruh adalah merupakan salah satu kasus yang paling meresahkan khususnya bagi dunia usaha dalam kaitannya dengan hubungan kerja dan hubungan industrial (Harsono dan Ambarepto, 2006).

2.2.2 Tujuan hubungan industrial

Menurut Hanggraeni (dalam Marnisah, 2019) tujuan ingin dicapai dari hubungan industrial (*industrial relation*) adalah terciptanya suatu kondisi industrial peace atau kondisi kesejahteraan bersama antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha di dorong untuk memperlakukan pekerjaanya secara manusiawi dan dengan menekankan kemitraan yang sejajar dan pekerja didorong untuk menumbuhkan rasa ikut memiliki dan mendukung kelangsungan perusahaan. Di dalam hubungan industrial (*industrial relation*) terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Ketiga pihak in harus saling bekerja sama untuk menjelaskan hak-hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha dan pkerja dengan dimediasi oleh pemerintah sebagai regulator yang menyediakan payung hukum dan landasan hukum melalui Undang-undang dan regulasi lainnya. Kejelasan hak dan kewajiban masing-masing pihak ini akan mendorong terciptanya ketenangan dalam berusaha dan bekerja, sehingga diharapkan tercipta:

- a. Kondisi yang memastikan bahwa semua hak dan kewajiban masing-masing pihak jelas, terjamin, dan dilaksanakan ole kedua belah pihak (pekerja/buruh dan pengusaha).
- b. Perselisihan ketenagakerjaan bisa diselesaikan secara internal antara pekerja/buruh dan pengusaha (bipatrit) tapa perlu melalui jalur hukum atau pengadilan hubungan industrial (*industrial relation*).
- c. Mogok (*strike*) dan penutupan perusahaan (*lock out*) tidak perlu dilaksanakan untuk memaksakan kehendak, tetapi ditempuh lewat jalur negosiasi, mediasi atau jalur-jalur lainnya selagi tidak mengganggu keberlangsungan perusahaan.

2.2.3 Indikator hubungan industrial

Aruan (2004) mengungkapkan tiga sisi penting yang dapat dijadikan indikator menuju kondisi hubungan industrial yang harmonis, yaitu:

- a. Kepatuhan perusahaan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan
Adanya kepastian dan kejelasan antara hak dan kewajiban pihak-pihak dalam hubungan kerja seperti upah, status pekerjaan, jam kerja, tata tertib kerja, peraturan perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- b. Tersedianya sarana dan fasilitas kerja yang aman dan memadai
Sarana dan fasilitas seperti masker, sarung tangan, helm, sepatu, pengangkutan, transportasi, klinik, dan sebagainya.
- c. Kontrol dan mekanisme organisasi produksi
Adanya mekanisme yang jelas dalam menyelesaikan perselisihan diperusahaan dan terjadinya dengan baik komunikasi dua arah antara pekerja dan atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha serta pemberian perintah dan informasi jelas dan transparansi dalam menentukan kebijaksanaan ketenagakerjaan di perusahaan.

2.3 Kinerja Organisasi

2.3.1 Pengertian kinerja organisasi

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Zaharuddin, Supriyadi, dan Wahyuningsih, 2021).

Pengertian kinerja atau *performance* menurut Keban (dalam Zaharuddin, Supriyadi, dan Wahyuningsih, 2021) sebagai tingkat pencapaian hasil atau *Degree of Accomplishment*. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu.

Sementara itu menurut pendapat Mahsun (dalam Zaharuddin, Supriyadi, dan Wahyuningsih, 2021) kinerja (*performance*) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, misi dan visi yang tertuang strategi perencanaan suatu organisasi. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

2.3.2 Pengukuran kinerja organisasi

Menurut Dess dan Lumpkin (dalam Caniago dan Sudarmi, 2021) ada 2 (dua) pendekatan yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan yaitu; pendekatan yang pertama analisis ratio keuangan (*financial ratio analysis*) dan pendekatan yang kedua dilihat dari perspektif pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder perspective*). Dalam *financial ratio analysis* dapat dibedakan atas 5 tipe yaitu; (1) *Short-term solvency or liquidity*, (2) *Long-term solvency measures*, (3) *Asset management (or turn over)*, (4) *Profitability*, (5) *Market value*.

2.3.3 Indikator kinerja perusahaan

Kaplan dan Norton (1992) mengemukakan mengukur kinerja perusahaan tidaklah mudah. Secara tradisional kinerja perusahaan diukur dengan finansial. Untuk jangka waktu yang lama, model pengukuran yang berfokus pada ukuran keuangan dapat diterima. Namun pada pertengahan dekade tahun 1990-an penggunaan tolak ukur finansial semakin tidak mendapatkan pengikut dengan semakin terkuaknya kelemahan mendasar tolak ukur tersebut. mengembangkan tolak ukur keberhasilan perusahaan yang lebih komprehensif, dinamakan *Balanced Scorecard* (BS). Menurut konsep *balanced scorecard* kinerja perusahaan untuk mencapai keberhasilan kompetitif dapat dilihat dari empat bidang yaitu berdasarkan:

- a. Perspektif finansial, dimana pada perspektif ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan pangsa pasar, peningkatan penerimaan melalui penjualan produk perusahaan. Selain itu peningkatan efektivitas biaya dan utilitas asset dapat meningkatkan produktivitas perusahaan;

- b. Perspektif pelanggan, dimana perusahaan harus mengidentifikasi kebutuhan pelanggan dan segmen pasar. Identifikasi secara tepat kebutuhan pelanggan sangat membantu perusahaan bagaimana memberikan layanan kepada pelanggan. Penerapan pada terminal penumpang umum antara lain: pengaturan jadwal keberangkatan penumpang tepat waktu dan tertib, meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap keamanan dan ketertiban di terminal;
- c. Perspektif proses bisnis internal, dimana perusahaan harus mengidentifikasi proses-proses yang paling kritis untuk mencapai tujuan peningkatan nilai bagi pelanggan (perspektif pelanggan) dan tujuan peningkatan nilai finansial;
- d. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, dimana tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam perspektif finansial, pelanggan dan proses bisnis internal mengidentifikasi di mana organisasi harus unggul untuk mencapai terobosan kinerja, sementara tujuan dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan memberikan infrastruktur yang memungkinkan tujuan-tujuan ambisius dalam ketiga perspektif itu tercapai. Tujuan-tujuan dalam perspektif ini merupakan pengendali untuk mencapai keunggulan *outcome* ketiga perspektif sebelumnya.

2.4 Kepuasan Karyawan

2.4.1 Pengertian kepuasan karyawan

Luthans (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, terdapat tiga dimensi yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan, dan kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut.

Mathis dan Jackson (dalam Supatmi, Nimran, dan Utami, 2013), memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian

pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Sedangkan Luthans (dalam Supatmi, Nimran, dan Utami, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain:

- a. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respon pekerja dari situasi kerja yang dihadapi.
- b. Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dengan harapan para pekerja.
- c. Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan: pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi maupun rekan kerja.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan

Menurut As'ad (dalam Akbar, 2019) bahwa, berbagai macam pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disimpulkan antara lain:

- a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur karyawan dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.4.3 Indikator kepuasan karyawan

Luthans (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan rekan kerja.

- a. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja, uang bukan hanya membantu seseorang dalam memenuhi kebutuhan dasar tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- b. Kesempatan promosi merupakan kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda-beda pada kepuasan kerja, hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan, misalnya individu dipromosikan atas dasar senioritas atau dipromosikan atas dasar kinerja kerja yang baik.
- c. Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, dalam hal ini biasanya digunakan dua gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu yang pertama berpusat pada karyawan yang diukur berdasarkan penyelia (pengawas) yang peduli pada karyawannya seperti seberapa baik kerja karyawan tersebut, dan yang kedua partisipasi atau melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan atasannya.
- d. Rekan Kerja merupakan kelompok atau tim yang akan mempengaruhi kepuasan kerja, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.
- e. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, pekerjaan yang menantang dan menarik merupakan hal penting bagi karyawan dan cenderung lebih puas akan pekerjaan tersebut.

2.5 Structural Equation Modelling (SEM)

Structural Equation Modeling adalah suatu teknik modeling statistik yang bersifat sangat *cross-sectional*, linear dan umum. Termasuk dalam SEM ini ialah

analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*). Definisi berikutnya menyebutkan SEM adalah teknik analisis multivariat yang umum dan sangat bermanfaat yang meliputi versi-versi khusus dalam jumlah metode analisis lainnya sebagai kasus-kasus khusus. Definisi lain mengatakan bahwa SEM merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat. SEM sebenarnya merupakan teknik hibrida yang meliputi aspek-aspek penegasan (*confirmatory*) dari analisis faktor, analisis jalur dan regresi yang dapat dianggap sebagai kasus khusus dalam SEM. Sedikit berbeda dengan definisi-definisi sebelumnya, disebutkan SEM berkembang dan mempunyai fungsi mirip dengan regresi berganda, tetapi nampaknya SEM menjadi suatu teknik analisis yang lebih kuat karena mempertimbangkan pemodelan interaksi, nonlinearitas, variabel-variabel bebas yang berkorelasi (*correlated independents*), kesalahan pengukuran, gangguan kesalahan-kesalahan yang berkorelasi (*correlated error terms*), beberapa variabel bebas laten (*multiple latent independents*) dimana masing-masing diukur dengan menggunakan banyak indikator, dan satu atau dua variabel tergantung laten yang juga masing-masing diukur dengan beberapa indikator. Dengan demikian menurut definisi ini, SEM dapat digunakan sebagai alternatif lain yang lebih kuat dibandingkan dengan menggunakan regresi berganda, analisis jalur, analisis faktor, analisis *time series*, dan analisis kovarian (Sarwono, 2010).

2.6 Partial Least Squares (PLS)

2.6.1 Pengertian PLS

PLS pertama kali dikembangkan oleh Herman O. A. Wold dalam bidang ekonometrik pada tahun 1960-an. Kelebihan dari *Partial Least Square* yang penting adalah dapat menangani banyak variabel independen, bahkan meskipun terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel independen. Analisis regresi berganda sebenarnya masih dapat digunakan ketika terdapat variabel prediktor yang banyak. Namun, jika jumlah variabel tersebut terlalu besar (misal lebih banyak variabel dari pada jumlah observasi), maka akan diperoleh model yang *fit* dengan data sampel,

tapi akan gagal memprediksi untuk data baru. Fenomena ini disebut *overfitting*. Dalam kasus *overfitting* seperti itu, meskipun terdapat banyak faktor manifes, mungkin saja hanya terdapat sedikit faktor laten yang paling bisa menjelaskan variasi dalam respon. Maka muncullah ide PLS. Ide umum dari PLS adalah untuk mengekstrak faktor-faktor laten tersebut, yang menjelaskan sebanyak mungkin variasi faktor manifes saat memodelkan variabel respon. *Partial Least Squares* merupakan jenis analisis statistik multivariat yang kegunaannya sama dengan SEM di dalam analisis *covariance*. PLS ini bisa menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. Metode ini sangat baik digunakan untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama, karena metode ini bersifat lebih *robust*. *Robust* merupakan parameter model tidak banyak berubah ketika sampel baru diambil dari total populasi (Evi dan Rachbini, 2023).

2.6.2 Keunggulan dan Kelemahan PLS

Pada penggunaannya metode analisis memiliki kelebihan dan kekurangan, termasuk juga *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-SEM). Keunggulan-keunggulan dari PLS, menurut Jogiyanto (dalam Hamid dan Anwar, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kelompok).
2. Mampu mengelola masalah multikolinieritas antarvariabel independen.
3. Hasil tetap kokoh (*robust*), walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (*missing value*).
4. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif.
6. Dapat digunakan pada sampel kecil.
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal.
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal, ordinal, dan kontinu.

Adapun kelemahan-kelemahan PLS adalah sebagai berikut:

1. Sulit menginterpretasi *loading* variabel laten independen jika berdasarkan pada hubungan *crossproduct* yang tidak ada (seperti pada teknik analisis faktor berdasarkan korelasi antarmanifes variabel independen).
2. Properti distribusi estimasi yang tidak diketahui menyebabkan tidak diperolehnya nilai signifikansi kecuali melakukan proses *bootstrap*.
3. Terbatas pada pengujian model estimasi statistik.

2.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan tabel yang berisi beberapa penelitian terdahulu yang akan dijadikan acuan dengan topik yang diambil:

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1	Soedjono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dipakai untuk menganalisa model dengan bantuan program AMOS 4.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap karyawan, ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan, tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja organisasi terhadap kepuasan karyawan.
2	Sintania Syifa Nurul Aini dan M. Yahya Arwiyah (2018)	Pengaruh Serikat Pekerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Inti (PERSERO) Bandung	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan sampel sebanyak 86 karyawan PT INTI (Persero) Bandung	Peranan serikat pekerja di PT INTI (Persero) Bandung sudah dalam kategori yang baik dengan sebesar 74.35% artinya secara garis besar tanggapan responden terkait serikat pekerja di PT INTI (Persero) Bandung sudah dianggap puas dan baik oleh karyawan yang merasakan peran dari PT INTI (Persero) Bandung. Kepuasan kerja karyawan di PT INTI (Persero) Bandung berada pada kategori baik dengan persentase 69.28% hal ini berarti karyawan PT INTI (Persero) Bandung beranggapan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari upah, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
				kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi sudah dianggap puas oleh karyawan meskipun sebagian karyawan lainnya belum merasakan kepuasan kerja itu. Serikat pekerja memiliki pengaruh yang signifikan secara positif sebesar 13.2% dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT INTI (Persero) Bandung.
3	Abdullah Mubarrok dan Yasin Minalloh (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Serikat Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PT Elitestar Primajaya Gresik	Metode menggunakan analisis regresi berganda dengan jumlah responden sebanyak 92	Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan serikat pekerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT Elitestar Primajaya Gresik. Kesimpulan ini berdasarkan pada uji t yang menunjukkan nilai $\text{sig.} < \alpha = 0,05$, sehingga hipotesis pertama dan hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu budaya organisasi dan serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan tetap. Artinya semakin kuat budaya organisasi dan adanya serikat pekerja dalam memenuhi hak tenaga kerja maka akan tercipta kepuasan kerja karyawan PT Elitestar Primajaya Gresik. Kesimpulan ini berdasarkan pada uji F yang menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (33,887) > \text{nilai.} F_{tabel} (3,10)$ sehingga hipotesis ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya.
4	I Ketut Merta, Anak Agung Elik Astari, Ni Kadek Ernawati	Pengaruh Komunikasi dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada	Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 78 orang. Data dianalisis menggunakan teknik analisis	Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Sehingga komunikasi mengambil peran yang dominan dalam kepuasan kerja karyawan Maka komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Fave

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
	Kertagama (2019)	Hotel Fave Petitenget Kabupaten Bandung, Bali	regresi berganda.	Petitenget Kabupaten Badung. Hubungan Industrial berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini membuktikan hubungan industrial berjalan harmonis. Dalam tingkat hubungan industrial pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengaruh antara komunikasi dan hubungan industrial yang positif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan baiknya hubungan kedua variabel sehingga kepuasan kerja karyawan dapat berjalan dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung.
5	Erna Maulina, Muhamad Rizal, dan Frini Karina Andini (2016)	Pengaruh Serikat Pekerja terhadap Hubungan Industrial pada PT Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk., Perawang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau	Penelitian in menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dan jenis penelitian adalah penelitian survei yang bersifat deskriptif eksplanatoris, dengan menggunakan teknik analisis data regresi sederhana.	Secara umum serikat pekerja pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk., Perawang justru memberikan pengaruh yang besar bagi hubungan industrial dengan menjalin komunikasi didalam perusahaan antara pekerja dan pengusaha dapat dibangun dan dibina dengan baik untuk memperoleh kesatuan pemikiran, pendapat dan dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan tujuan perusahaan. Hasil penelitian hubungan industrial pada objek yang diteliti sudah berjalan dengan baik dan segala pihak didalam perusahaan selalu berusaha menjaga stabilitas dan keharmonisan melalui serikat pekerja, LKS Bipartit dan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Serikat pekerja yang berjumlah lebih dari satu pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk., Perawang ini justru memberikan dampak yang positif

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
				bagi perusahaan. Pemikiran, pendapat, aspirasi, keinginan dan tuntutan yang beragam menghasilkan berbagai rumusan dan pemikiran yang brilian dalam mencapai tujuan perusahaan dan dalam mengerti keinginan dan aspirasi pekerja. Hubungan industrial yang terjalin pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk., Perawang juga tidak terlepas dari pengaruh dan peran dari pemerintah yang memiliki peran pembuat kebijakan serta sebagai mediasi dalam menghadapi permasalahan industrial perusahaan apabila tidak selesai dalam tingkatan perusahaan.

