



UNIVERSITAS INDONESIA

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SIKAP
KARYAWAN TERHADAP KEANGGOTAAN
SERIKAT PEKERJA PT LINFOX LOGISTICS INDONESIA**

SKRIPSI

**RANGGAPATI SISWARA DEWANTORO
0906610681**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI EKSTENSI MANAJEMEN
DEPOK
JANUARI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SIKAP
KARYAWAN TERHADAP KEANGGOTAAN
SERIKAT PEKERJA PT LINFOX LOGISTICS INDONESIA**

SKRIPSI

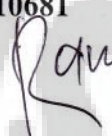
**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi**

**RANGGAPATI SISWARA DEWANTORO
0906610681**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI EKSTENSI MANAJEMEN
KEKHUSUSAN BISNIS
DEPOK
JANUARI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Ranggapati Siswara Dewantoro
NPM : 0906610681
Tanda Tangan : 
Tanggal : 25 Januari 2012



HALAMAN PENGESAHAN

Skrpsi ini diajukan oleh

Nama : Ranggapati Siswara Dewantoro
NPM : 0906610681
Program Studi : Ekstensi Manajemen
Departemen : Manajemen
Kekhususan : Bisnis
Judul Skripsi :
- Indonesia : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap
Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja
PT Linfox Logistics Indonesia
- Bahasa Inggris : *Determinant of Employee's Attitude Toward Union
Membership* PT Linfox Logistics Indonesia

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Ekstensi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

	NAMA	TANDA TANGAN
KETUA	: Dr. Yanki Hartijasti, MBA., M.Si.	(.....)
PEMBIMBING	: Riani Rachmawati S.E., M.A., Ph.D	(.....)
ANGGOTA PENGUJI	: Imam Salehudin, S.E., M.Si.	(.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 25 Januari 2012

KPS Ekstensi Manajemen

Imo Gandakusuma, MBA
NIP: 196010031991031001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT karena atas rahmat, petunjuk dan pertolongannya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu saya panjatkan kepada Rasulullah SAW, semoga kita semua bisa mendapat syafaatnya di hari akhir nanti.

Penelitian ini dilakukan sebagai wujud kewajiban yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mustahil penelitian ini dapat terealisasi dengan cepat dan baik sesuai waktu yang direncanakan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Imo Gandakusuma, MBA selaku Ketua Program Studi Ekstensi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
2. Ibu Riani Rachmawati S.E., M.A., Ph.D selaku pembimbing penulis dalam skripsi ini. Mungkin ucapan terima kasih tidak akan mampu membalas semua kebaikan dan kesabaran ibu dalam membimbing penulis.
3. Dr. Yanki Hartijasti, MBA., M.Si., selaku ketua Dewan Penguji
4. Bapak Imam Salehudin, S.E., M.Si., selaku anggota Dewan Penguji
5. PT Linfox Logistics Indonesia yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian ini
6. Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian penelitian ini. Terima kasih juga kepada Mas Herman yang banyak membantu mulai dari awal sampai akhir penelitian ini.
7. Papa dan Mama yang telah memberikan dukungan, doa, nasehat dan motivasi yang tak terhingga
8. Om Yan dan Tante Mike yang juga telah memberikan dukungan, motivasi dan doanya
9. Adik-adikku, Ciari, Rama, Novan, Zoya, Zahra, Defry dan Lia
10. Fitria Fidia Ningrum, *my love, my queen and my romance*, yang selalu setia selama ini

11. Teman-teman seperjuangan Opik, Joe, Robby, Fahmi, Festan, Sigit, Sani, Berry, Radit, Fikri, Sabil, Dini, Ajeng. Anak-anak FC Totters, Galau terima kasih atas kebersamaannya selama ini dan anak-anak FE yang tidak bisa disebutkan satu persatu
12. Anak-anak kos strawberry yang selalu memberi dukungan, motivasi dan semangat
13. Dan semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan semua pihak yang dapat membantu. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Penulis selalu menerima saran dan kritik karena tidak ada satupun yang sempurna di dunia ini.

Depok, 25 Januari 2012

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ranggapati Siswara Dewantoro

NPM : 0906610681

Program Studi : Ekstensi Manajemen

Departemen : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia”

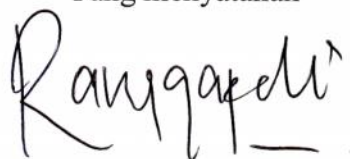
berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Depok

Pada tanggal 25 Januari 2012

Yang menyatakan



(Ranggapati Siswara Dewantoro)

ABSTRAK

Nama : Ranggapati Siswara Dewantoro
Program Studi : Ekstensi Manajemen
Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Karyawan
Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja PT Linfox
Logistics Indonesia

Skripsi ini meneliti tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Faktor-faktor tersebut diwakili oleh faktor pekerjaan, yaitu ketidakpuasan kerja karyawan, stres kerja dan gaya kepemimpinan konsultatif pada atasan. Selain faktor terkait pekerjaan, faktor budaya individualisme dan kolektivisme yang lebih dikhususkan menjadi horizontal dan vertikal juga ikut diteliti dalam penelitian ini. Setelah melakukan uji regresi, hasilnya semua hampir seluruh variabel berpengaruh secara signifikan kecuali variabel kolektivisme horizontal.

Kata kunci :

Ketidakpuasan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan konsultatif, individualisme, kolektivisme, sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

ABSTRACT

Name : Ranggapati Siswara Dewantoro
Study Program : Management Extension
Tittle : Determinant of Employee's Attitude Toward Union
Membership PT Linfox Logistics Indonesia

This research examines determinant of employee's attitudes toward union membership. These factors are represented by job-related predictor, such as employee's job dissatisfaction, job stress and consultative managerial style. Apart from these job-related predictor variables, the cultural orientation has play a role in this research, such as individualism and collectivism horizontal and vertical. After performing regression testing, the results, almost all variables are influence significantly , except horizontal collectivism.

Keywords : Work dissatisfaction, work stress, consultative manajerial style, individualism, collectivism, employees's attitude toward union membership.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Lingkup Penelitian	9
1.5.1. Wilayah Penelitian	9
1.5.2. Waktu Penelitian	10
1.6. Sistematika Peneltian	10
1.7. Jadwal Penelitian	11
2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Telaah Pustaka	12
2.1.1. Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja	12
2.1.2. Kepuasan Kerja	17
2.1.3. Stres Kerja	23
2.1.4. Gaya Kepemimpinan Manajer	27
2.1.5. Budaya Individualisme-Kolektivisme	31
2.2. Penelitian Terdahulu	35
3. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	38
3.2. Sumber Data	38
3.3. Metode Pengambilan Sampel dan Jumlah Sampel	39
3.4. Instrumen Penelitian	40
3.4.1. Jenis Instrumen Penelitian	40
3.4.2. Validitas dan Reliabilitas Penelitian	40
3.4.2.1. Validitas Penelitian	40
3.4.2.2. Reliabilitas Penelitian	41
3.4.3. Pelaksanaan Survei	41
3.5. Hipotesis Penelitian	41
3.6. Model Penelitian	43

3.7. Operasional Variabel Penelitian	44
3.8. Desain Kuisisioner	48
3.9. Analisis Data	50
3.9.1. Analisis Deskriptif	50
3.9.2. Uji Asumsi Klasik	51
3.9.2.1. Uji Normalitas	51
3.9.2.2. Uji Linearitas	52
3.9.2.3. Uji Multikolinearitas	42
3.9.2.4. Uji Heterokedastisitas	52
3.9.3. Analisis Faktor	53
3.9.4. Analisis Regresi	53
3.9.5. Uji F	54
3.9.6. Uji t	54
3.9.7. Koefisien Determinasi Regresi	54
4. PROFIL PERUSAHAAN	
4.1. PT Linfox Logistics Indonesia	55
4.1.1. Sejarah Singkat PT Linfox Logistic Indonesia	55
4.1.2. Bidang Industri Perusahaan dan Perkembangannya....	55
4.1.3. Visi, Misi dan Nilai PT Linfox Logistics Indonesia.....	57
4.2. Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia	58
4.2.1. Sejarah Singkat Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia.....	58
4.2.2. Visi dan Misi Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia.....	59
4.2.3. Afiliasi.....	59
4.2.4. Anggota.....	59
4.2.5. Kedudukan.....	59
5. ANALISA DAN PEMBAHASAN	
5.1. Gambaran Umum Responden.....	60
5.2. Statistik Deskriptif.....	63
5.2.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	75
5.2.1.1. Uji Validitas.....	75
5.2.1.2. Uji Reliabilitas.....	80
5.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	81
5.2.2.1. Uji Normalitas.....	81
5.2.2.2. Uji Linearitas.....	82
5.2.2.3. Uji Multikolinearitas.....	82
5.2.2.4. Uji Heterokedastisitas.....	83
5.2.3. Analisis Faktor.....	84
5.2.4. Analisis regresi.....	88
5.2.4.1. Persamaan Regresi.....	88
5.2.4.2. Uji F.....	89
5.2.4.3. Uji T.....	90
5.2.4.4. Analisa Koefisien Determinasi (R^2).....	92
5.2.4.5. Analisa Uji Hipotesis.....	92

6. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	102
6.2. Saran.....	103
6.3. Keterbatasan Penelitian.....	108
6.4. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	108

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Respon Ketidakpuasan Kerja.....	19
Gambar 2.2. Model Stres.....	24
Gambar 2.3. Hubungan Antara Stres dan Kinerja Karyawan.....	26
Gambar 3.1. Model Penelitian.....	44
Gambar 5.1. Nilai <i>t-value</i> Pada Model Penelitian.....	90



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jadwal Penelitian.....	11
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1. Indikator Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja	44
Tabel 3.2. Indikator Variabel Ketidakpuasan Kerja.....	45
Tabel 3.3. Indikator Variabel Stres Kerja.....	45
Tabel 3.4. Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Konsuktatif.....	46
Tabel 3.5. Indikator Variabel Individualisme Horizontal.....	46
Tabel 3.6. Indikator Variabel Individualisme Vertikal.....	47
Tabel 3.7. Indikator Variabel Kolektivisme Horizontal.....	47
Tabel 3.8. Indikator Variabel Kolektivisme Vertikal.....	48
Tabel 3.9. Pernyataan Setuju Pada Kuisisioner.....	49
Tabel 3.10. Pernyataan Kepuasan Pada Kuisisioner.....	49
Tabel 3.11. Pernyataan Kepentingan Pada Kuisisioner.....	50
Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden.....	60
Tabel 5.2. Status Marital Responden.....	60
Tabel 5.3. Usia Responden.....	61
Tabel 5.4. Pendidikan Terakhir Responden.....	61
Tabel 5.5. Lama Bekerja Responden.....	62
Tabel 5.6. Status Keanggotaan Karyawan Pada Serikat Pekerja.....	62
Tabel 5.7. Lama Keanggotaan Serikat Pekerja.....	62
Tabel 5.8. Pengukuran Statistik Deskriptif JAP.....	63
Tabel 5.9. Pengukuran Statistik Deskriptif IJF.....	64
Tabel 5.10. Analisis Angka Indeks Pada Variabel JAP.....	65
Tabel 5.11 Analisis Angka Indeks Pada Variabel IJF.....	66
Tabel 5.12. Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	68
Tabel 5.13. Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif.....	69

Tabel 5.14.	Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Individualisme Horizontal.....	70
Tabel 5.15.	Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Individualisme Vertikal.....	71
Tabel 5.16	Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Kolektivisme Horizontal.....	72
Tabel 5.17	Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Kolektivisme Vertikal.....	73
Tabel 5.18.	Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja.....	75
Tabel 5.19.	Pengukuran Validitas Variabel Ketidakpuasan Kerja.....	76
Tabel 5.20.	Pengukuran Validitas Variabel Stres Kerja.....	76
Tabel 5.21.	Pengukuran Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif.....	77
Tabel 5.22.	Pengukuran Validitas Variabel Individualisme Horizontal.....	78
Tabel 5.23.	Pengukuran Validitas Variabel Individualisme Vertikal...	78
Tabel 5.24.	Pengukuran Validitas Variabel Kolektivisme Horizontal.....	79
Tabel 5.25.	Pengukuran Validitas Variabel Kolektivisme Vertikal.....	79
Tabel 5.26.	Pengukuran Validitas Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja.....	80
Tabel 5.27.	Reliabilitas Variabel Penelitian.....	81
Tabel 5.28.	Rasio Skewness dan Kurtosis.....	81
Tabel 5.29.	Uji Linearitas.....	82
Tabel 5.30.	Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 5.30.	Uji Heterokedastisitas.....	83
Tabel 5.32.	Nilai KMO dan Barlett's Test I.....	84
Tabel 5.33.	<i>Anti-Image Matrices</i> I.....	84
Tabel 5.34.	Nilai KMO dan Barlett's Test II.....	85
Tabel 5.35.	<i>Anti-Image Matrices</i> II.....	85

Tabel 5.36. <i>Total Variance Explained</i>	86
Tabel 5.37. <i>Component Matrix</i>	87
Tabel 5.38. Nilai F Pada Regresi.....	89
Tabel 5.39. Koefisien Determinasi.....	92
Tabel 5.40. Tabel Uji Hipotesis.....	93



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner.....	113
Lampiran 2	Tabel Deskriptif Variabel.....	119
Lampiran 3	<i>Reliability</i> dan <i>Validity</i> Variabel JAP.....	124
Lampiran 4	<i>Reliability</i> dan <i>Validity</i> Variabel IJF.....	125
Lampiran 5	<i>Reliability</i> dan <i>Validity</i> Variabel Stres Kerja.....	126
Lampiran 6	<i>Reliability</i> dan <i>Validity</i> Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif.....	127
Lampiran 7	<i>Reliability</i> dan <i>Validity</i> Variabel Individualisme Horizontal.....	128
Lampiran 8	<i>Reliability</i> dan <i>Validity</i> Variabel Individualisme Vertikal.....	129
Lampiran 9	<i>Reliability</i> dan <i>Validity</i> Variabel Kolektivisme Horizontal.....	130
Lampiran 10	<i>Reliability</i> dan <i>Validity</i> Variabel Kolektivisme Vertikal.....	131
Lampiran 11	<i>Reliability</i> dan <i>Validity</i> Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja.....	132
Lampiran 12	Uji Asumsi Klasik – Uji Normalitas.....	133
Lampiran 13	Uji Asumsi Klasik – Uji Linearitas.....	134
Lampiran 14	Uji Asumsi Klasik – Uji Multikolinearitas.....	138
Lampiran 15	Uji Asumsi Klasik – Uji Heteroskedastisitas.....	139
Lampiran 16	Analisis Faktor I.....	140
Lampiran 17	Analisis Faktor II.....	142
Lampiran 18	Hasil Regresi.....	144
Lampiran 19	Daftar Riwayat Hidup.....	150

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini hubungan industrial di antara pelaku industrial semakin diperhatikan mengingat sangat buruknya dampak yang diakibatkan apabila terjadi perselisihan di antara pelaku industrial. Hal ini akan menyebabkan terganggunya alur operasional perusahaan/organisasi yang pada akhirnya tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan/organisasi akan mengalami gangguan. Selain itu, masing-masing pihak juga akan mengalami kerugian dari situasi tersebut.

Menurut Simanjutak (2009), hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan dalam suatu perusahaan terdapat tiga pelaku kepentingan, yaitu pengusaha sebagai pemodal, manajemen sebagai wakil dari pengusaha dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan dan yang terakhir adalah pekerja yang melaksanakan perintah dari manajemen untuk memperlancar aktivitas operasional perusahaan. Ketiga pelaku tersebut merupakan suatu kombinasi yang tidak dapat dipisahkan dan mempunyai motivasi dan tujuan yang berbeda-beda.

Pengusaha sebagai pemodal mempunyai kepentingan untuk mendapatkan profit maksimal atas investasi yang dilakukan dan manajemen selalu berada di sana untuk melindungi kepentingan pengusaha dalam mendapatkan profit maksimal bagi perusahaan. Yang terakhir adalah pekerja yang sering diekspektasikan menjadi korban eksploitasi dari kedua pelaku di atas. Sebagai partner dari industri, pekerja menginginkan keadilan dan mendapatkan “pengembalian yang pantas” sebagai hasil pelaksana pekerjaan (Budiarti, 2008).

Tentunya pekerja mempunyai kekuatan untuk menghilangkan permasalahan seperti rendahnya pengupahan, buruknya kondisi pelayanan kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja atau perlakuan negatif lainnya yang dapat merugikan hak-hak dan kepentingan pekerja. Tetapi secara individual pekerja tidak mampu untuk berjuang atas hak-haknya melawan hebatnya

kombinasi antara pengusaha dan manajemen di mana mereka mempunyai kekuasaan, uang dan pengaruh.

Pekerja harus mengetahui dan memahami bahwa sebagai perseorangan dan pekerja tidak akan banyak yang bisa dicapai. Solusinya adalah para pekerja harus mengorganisir dirinya secara kolektif untuk membentuk suatu organisasi yang dapat secara efektif dapat menjunjung tinggi martabatnya sebagai individu dan pekerja, berusaha keras untuk memperbaiki dan meningkatkan status sosial ekonomi, serta kesejahteraan hidup yang lebih baik.

Organisasi yang dibutuhkan pekerja adalah serikat pekerja. Menurut Undang-Undang no.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh 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 dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Jadi serikat pekerja tercipta untuk melindungi dan mempertahankan hak-hak dan kepentingan pekerja yang memang layak untuk didapatkan.

Gerakan serikat pekerja di Indonesia mempunyai sejarah yang cukup panjang, di mana gerakan ini ditandai dengan berdirinya Netherland Indische Onderwijs Genootschap (NIOG) pada tahun 1897 sebagai serikat pekerja pertama yang mengorganisir guru-guru bangsa Belanda (Simanjutak, 2009). Selanjutnya, mulai berdiri berbagai serikat pekerja menurut sektor dan profesinya seperti Postbond di bidang pos (1905), Suikerbond pada perkebunan gula (1906), Cultuurbond pada perkebunan karet (1907) dan Vereniging v Spoor en Tram Personeel (VSTP). Serikat pekerja tersebut sebagai salah satu faktor yang mengawali berdirinya organisasi kebangsaan seperti Budi Utomo (1908), Serikat Dagang Islam (1911), Partai Komunis Indonesia (1920), dan Partai Nasional Indonesia (1927).

Setelah Indonesia menyatakan kemerdekaannya, pertumbuhan serikat pekerja di Indonesia mulai dibumbui dengan nuansa politik. Hal ini terjadi karena semua partai politik mulai mendirikan serikat pekerjanya masing-masing dan menempatkannya sebagai “*onderbouw*” partainya yang bertujuan untuk

mengumpulkan jumlah anggota partai sebanyak-banyaknya, terutama menjelang pelaksanaan pemilu pertama di Indonesia pada tahun 1955. Contohnya Serikat Buruh Islam Indonesia yang berafiliasi dengan Partai Masyumi, Gabungan Serikat Buruh Revolusioner Indonesia dengan Partai Murba, Serikat Buruh Muslim Indonesia dengan Nahdatul Ulama, Gerakan Organisasi Buruh Serikat Islam dengan Partai Serikat Islam Indonesia (Simanjutak, 2009).

Pada rezim orde baru, Pemerintah berusaha menata dan menyederhanakan partai-partai politik yang terlampau banyak di Indonesia. Penyederhanaan ini membawa pengaruh pada serikat pekerja. Serikat pekerja mulai kehilangan induk pemimpinnya. Kemudian melalui suatu deklarasi, maka terbentuk Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) pada tahun 1973 hasil dari peleburan beberapa serikat pekerja. Pada tahun 1985 FBSI berubah menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai organisasi fungsional profesi pekerja Indonesia yang bekerja di berbagai sektor lapangan pekerjaan. Tujuan reorganisasi ini adalah untuk lebih mempersatukan dan menjamin rasa kesetiakawanan di antara kaum pekerja, membela dan mempertahankan kepentingan serta hak-hak kaum pekerja, memperjuangkan perbaikan tingkat kesejahteraan hidup serta memperjuangkan syarat-syarat kerja yang lebih baik bagi kaum pekerja (Simanjutak, 2009).

Dalam rangka mendorong pertumbuhan organisasi pekerja dan keanggotaan serikat pekerja, Menteri Tenaga Kerja menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1994 tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP). Berdasarkan peraturan ini para pekerja di setiap perusahaan dimungkinkan mendirikan serikat pekerja yang bebas dan berdiri sendiri tanpa harus bergabung atau berafiliasi dengan serikat pekerja yang lain.

Pada era reformasi yang dimulai pada awal 1998 dan ratifikasi ILO Nomor 87 mengenai kebebasan berserikat mendorong pembentukan serikat pekerja-serikat pekerja baru di Indonesia. Sampai pada akhir tahun 2008, telah terbentuk serikat pekerja di 10.786 Unit Kerja Perusahaan dengan anggota berjumlah 3.405.615 orang (Simanjutak, 2009).

Dilihat dari perkembangannya, kondisi serikat pekerja paska reformasi ini tampaknya sama seperti kondisi sebelum Deklarasi Buruh pada tahun 1973.

Pertama, beberapa serikat pekerja yang telah meleburkan diri dalam FBSI pada tahun 1973 mulai memunculkan diri kembali. Kedua, beberapa serikat pekerja baru secara jelas atau tersamar mempunyai orientasi atau keterkaitan dengan partai politik atau agama. Ketiga, beberapa serikat kerja baru justru cenderung mengutamakan pembentukan organisasinya di perusahaan-perusahaan yang telah lebih dahulu terbentuk FSPSI dan SPTP. Dengan demikian di beberapa perusahaan dapat ditemui beberapa serikat pekerja yang terbentuk (Simanjutak, 2009).

Peran serikat pekerja yang begitu nyata dalam lingkungan industrial untuk membela kepentingan pekerja menjadi sangat penting untuk diperjuangkan. Serikat pekerja secara kolektif memperjuangkan kepentingan bersama anggotanya untuk mencapai suatu kesepakatan tertentu dengan manajemen perusahaan. Disamping itu alasan penting sebagai organisasi yang permanen adalah kebutuhan serikat pekerja (pekerja) adalah tetap sama meskipun situasi ataupun kepentingan dari setiap anggotanya telah berubah. Dalam situasi apapun serikat pekerja tetap memperjuangkan kepentingan pekerja seperti perlindungan diri mereka dari ketidakadilan, pelecehan, penyalahgunaan kekuasaan. Mereka juga berjuang untuk peningkatan statusnya, haknya dan standar hidupnya. Dengan itu, peran serikat pekerja baik sekarang dan untuk masa depan tetap mempunyai peran penting bagi keselarasan hubungan industrial, para pekerja khususnya.

Kondisi sekarang mengakibatkan organisasi serikat pekerja tidak lagi bisa bergantung pada peranan pemerintah, sehingga kekuatan internal pada serikat pekerja berupa dukungan dan partisipasi dari anggota merupakan kekuatan utama dari serikat pekerja tersebut. Dengan kata lain, fungsi serikat pekerja akan berjalan dengan baik jika didukung oleh partisipasi yang maksimal oleh para anggotanya (Kochan, 1979). Tanpa dukungan dan partisipasi dari anggotanya, mustahil suatu organisasi dapat menjalankan kegiatannya secara maksimal dan kompeten dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, terdapat hasil yang ironis mengenai peran serikat pekerja dan dukungan karyawan terhadap serikat pekerja di Indonesia. Karyawan menilai peran serikat pekerja sangat dibutuhkan untuk membela kepentingan mereka, tetapi di sisi lain mereka gamang dalam menilai eksistensi mereka dalam serikat

pekerja. Menurut hasil jajak pendapat yang dilakukan oleh Wendyartaka (2010), terdapat hasil bahwa sebanyak 67% dari responden yang telah diteliti ternyata belum masuk menjadi anggota serikat pekerja dan ironisnya ketika ditanya perlu atau tidaknya adanya serikat pekerja atau tidak, sebagian besar (59,6%) responden menjawab perlu. Kondisi ini memang sangat paradoks karena di lain sisi karyawan merasa serikat pekerja sangat penting untuk melindungi kepentingan mereka tetapi di sisi lain mereka enggan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam serikat pekerja. Dengan dilatarbelakangi oleh beberapa pernyataan di atas, penelitian ini akan membahas dan meneliti beberapa faktor yang telah diprediksi sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

Sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja mengandung pengertian perasaan yang diberikan karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja untuk mendukung/tidak mendukung dan memihak/tidak memihak serikat pekerja (Smith dan Hopkins, 1979). Freeman dan Medoff (1979, 1984) menyatakan sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja dapat diukur dari kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang telah merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pernyataan yang sama juga dihasilkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarkar (2011) bahwa karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mendukung serikat pekerja.

Selain faktor ketidakpuasan, pengaruh tingkat stres juga ikut diteliti dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi pada karyawan juga ikut berpengaruh pada sikap karyawan terhadap serikat pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sarkar (2011) menyatakan karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja.

Satu lagi faktor terkait pekerjaan yang ikut diteliti dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan mereka. Glick, Mirvis, dan Harder (1977) serta Huszczo (1983) menyatakan sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja dapat diukur dari faktor kepemimpinan.

Karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter pada atasannya cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan konsultatif pada atasannya (Zalensy, 1985). Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang didukung oleh Morrind (1998) yang menghasilkan karyawan yang tidak memiliki kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan karena gaya otoriter pada atasan mereka cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja.

Terlepas dari faktor-faktor prediktor terkait pekerjaan, orientasi budaya juga akan dihitung dalam penelitian ini. Orientasi budaya pada umumnya mungkin memainkan peran dalam sikap pengkondisian terhadap serikat pekerja (Sarkar, 2011). Deery dan Walsh (1999) berpendapat bahwa sikap individualisme atau kolektivisme memiliki efek eksplisit pada kohesi kelompok, solidaritas dan kelas kesadaran.

Banyak literatur yang masih berhubungan dengan lintas budaya dalam menentukan sikap terkait dengan pekerjaan (Hofstede dan Hofstede, 2005) yang didasarkan pada asumsi mengenai perbedaan kebudayaan pada individu dan kelompok, yaitu, apakah mereka individualis atau kolektif. Individualisme dan kolektivisme mengasumsikan tingginya tingkat homogenitas budaya yang ada di lingkungan global saat ini yang mungkin tidak lagi berlaku, terutama di negara multietnis dan budaya seperti Indonesia. Oleh karena itu, akan terlalu cepat untuk menyimpulkan bahwa setiap orang yang berada dalam budaya kolektif akan ikut bersikap kolektif, begitu juga sebaliknya bahwa setiap individu yang hidup dalam budaya individualisme akan bersikap individual (Lee dan Choi, 2005). Itu berarti setiap orang dapat dibandingkan berdasarkan klasifikasi mereka, apakah mereka individualisme atau kolektivisme (Dutta-Bergman dan Wells, 2002).

Mirip dengan temuan Hofstede, analisis pada tingkat individu akan diidentifikasi dan digunakan dimensi individualisme-kolektivisme dan jarak kekuasaan (horisontal dan vertikal) untuk menggambarkan perbedaan budaya (Triandis, 1994). Singelis, Triandis, Bhawuk, dan Gelfand (1995) membuat perbedaan antara individualisme dan kolektivisme, dengan alasan bahwa individualisme dan kolektivisme dapat berupa bentuk horisontal (H) yang menekankan kesetaraan atau mungkin vertikal (V) yang menekankan

hierarki/status. Menurut Triandis, dapat disimpulkan bahwa individu menunjukkan masing-masing pola individualisme horizontal (HI), individualisme vertikal (VI), kolektivisme horizontal (HC) dan kolektivisme vertikal (VC) pada waktu yang berbeda atau dalam situasi yang berbeda. Kesimpulannya, penelitian ini akan menghitung secara rinci sikap karyawan yang dipengaruhi oleh HI, HC, VI dan VC.

Penelitian Sarkar (2005, 2011) menyatakan bahwa individualisme horizontal mempunyai pengaruh negatif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja, tetapi hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dihasilkan oleh Bakke (1945) yang menyatakan individualisme horizontal pada karyawan mempunyai hubungan yang positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Kemudian, individualisme vertikal yang menghasilkan efek positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja (Sarkar, 2005, 2011). Selanjutnya Sarkar (2005) juga menyatakan bahwa kolektivisme horizontal berpengaruh negatif dan kolektivisme vertikal berpengaruh positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

Peran serikat pekerja yang begitu penting dalam memperjuangkan kepentingan dan kesejahteraan pekerja di masa sekarang dan untuk masa depan di mana keberhasilan serikat pekerja dalam memperjuangkan semua kepentingan pekerja bergantung dukungan dan partisipasi dari anggotanya yang notabene adalah karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas, penelitian ini mempunyai variabel dependen sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja yang akan diteliti dan diukur dengan memperhitungkan beberapa faktor yang telah ditentukan sebagai variabel independennya, antara lain ketidakpuasan kerja, stres kerja, persepsi gaya kepemimpinan konsultatif pada atasan, individualisme horizontal-vertikal dan kolektivisme horizontal-vertikal. Maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Sebagai hasil, penelitian ini diharapkan dapat memprediksi beberapa faktor sebagai variabel pengaruh sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Sehingga untuk kedepannya intensitas dukungan karyawan terhadap serikat pekerja akan semakin bertambah

yang secara otomatis akan mempermudah langkah serikat pekerja untuk mencapai tujuan organisasi yaitu memperjuangkan kepentingan dan kesejahteraan pekerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dituliskan, pada akhirnya penelitian ini akan membentuk rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ketidakpuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
2. Apakah tingkat stres karyawan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
3. Apakah persepsi gaya kepemimpinan konsultatif pada atasan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
4. Apakah Individualisme Horizontal dapat mempengaruhi dengan sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
5. Apakah Individualisme Vertikal dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
6. Apakah Kolektivisme Horizontal dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
7. Apakah Kolektivisme Vertikal dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ketidakpuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
2. Untuk mengetahui apakah tingkat stres karyawan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
3. Untuk mengetahui apakah persepsi gaya kepemimpinan konsultatif pada atasan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
4. Untuk mengetahui apakah Individualisme Horizontal dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

5. Untuk mengetahui apakah Individualisme Vertikal dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
6. Untuk mengetahui apakah Kolektivisme Horizontal dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
7. Untuk mengetahui apakah Kolektivisme Vertikal dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi akademis, penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai faktor faktor tersebut dan serikat pekerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang mungkin bermanfaat untuk menetapkan peraturan dan kebijakan yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sehingga dapat tercipta hubungan industrial yang baik di antara pelaku-pelaku industrial.
3. Bagi serikat pekerja, penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran bagaimana cara meningkatkan niat karyawan untuk mendukung dan berpartisipasi dalam serikat pekerja.
4. Dilihat dari sisi lainnya, manfaat dari penelitian ini akan dapat dijadikan bahan untuk menambah pengetahuan maupun perbandingan untuk membuat penelitian selanjutnya dalam topik yang berkaitan.

1.5. Lingkup Penelitian

1.5.1. Wilayah Penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT Linfox Logistics Indonesia yang bertempat pada Kawasan Komplek Industri Jababeka, Cikarang-Jawa Barat. PT Linfox Logistics Indonesia dipilih karena perusahaan ini telah memenuhi syarat sebagai obyek penelitian yang akan dilakukan, yaitu telah memiliki serikat pekerja. Selain itu, persentase keikutsertaan karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja pada perusahaan ini dinilai cukup tinggi (56,9%, 410 dari 720

karyawan) jika dibandingkan dengan jajak pendapat yang dilakukan oleh Kompas yaitu sebesar 23%.

1.5.2. Waktu Penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini dimulai pada awal September 2011 sampai pada Desember 2011.

1.6. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini terdiri dari beberapa bab sebagai berikut :

1. BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Penelitian dan Sistematika Penelitian.

2. BAB 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan penjabaran penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan menjelaskan tentang landasan dasar teori yang digunakan pada penelitian ini.

3. BAB 3 : Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dan sumber data yang digunakan untuk penelitian, uji validitas dan reliabilitas, metode analisis, metode sampling, ruang lingkup penelitian, model dan variabel penelitian dan hipotesis penelitian.

4. BAB 4 : Profil Perusahaan

Bab ini berisi tentang profil perusahaan dan profil serikat pekerja.

5. BAB 5 : Analisis dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis akan menguraikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pekerja terhadap keanggotaan serikat pekerja.

6. Bab 6 : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran yang dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dan organisasi serikat pekerja.

1.7. Jadwal Penelitian

Tabel 1.1. Jadwal penelitian

No.	Keterangan	Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan proposal skripsi				x	x															
2.	Persetujuan bimbingan skripsi					x	x														
3.	Pengerjaan & Konsultasi Bab 1							x	x												
4.	Pengerjaan & Konsultasi Bab 2									x	x	x	x								
5.	Pengerjaan & Konsultasi Bab 3											x	x	x	x						
6.	Pengerjaan & Konsultasi Bab 4																	x	x		
7.	Pengerjaan & Konsultasi Bab 5															x	x	x	x		
8.	Pengerjaan & Konsultasi Bab 6																	x	x		
9.	Penyusunan & Penyelesaian																		x	x	
10.	Penyerahan Skripsi																				x

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1. Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan sikap sebagai pernyataan evaluatif, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau isue. (Petty, 1986 dalam Azwar, 1995).

Azwar (1995), menggolongkan definisi sikap dalam tiga kerangka pemikiran. Pertama, kerangka pemikiran yang diwakili oleh para ahli psikologi seperti Louis Thurstone, Rensis Likert dan Charles Osgood. Menurut mereka sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Berarti sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung (*unfavorable*) pada objek tersebut.

Kedua, kerangka pemikiran ini diwakili oleh ahli seperti Chief, Bogardus, LaPierre, Mead dan Gordon Allport. Menurut kelompok pemikiran ini sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Dapat dikatakan bahwa kesiapan yang dimaksudkan merupakan kecenderungan yang potensial untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respon .

Ketiga, kelompok pemikiran ini adalah kelompok yang berorientasi pada skema triadik (*triadic schema*). Menurut pemikiran ini suatu sikap merupakan konstelasi komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi di dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek.

Dalam mengukur sikap, metode yang paling populer yang sering digunakan adalah penggunaan survei sikap (*attitude survey*). Survei sikap pada umumnya memberikan karyawan serangkaian pernyataan atau pertanyaan dengan skala penilaian yang menunjukkan tingkat kecocokan.

Penggunaan survey sikap secara dapat memberikan manajemen umpan balik yang berharga mengenai bagaimana karyawan menerima kondisi kerja

mereka, kebijaksanaan dan praktek yang dianggap objektif dan adil oleh manajemen yang mungkin dianggap tidak adil oleh karyawan pada umumnya atau oleh kelompok karyawan tertentu. Apabila persepsi yang menyimpang ini menimbulkan sikap negatif tentang pekerjaan dan organisasi, hasilnya merupakan sangat penting bagi manajemen untuk mengetahuinya karena perilaku karyawan didasarkan pada persepsi, bukan pada kenyataan. Penggunaan survei sikap bisa lebih awal dalam menyiapkan manajemen terhadap masalah-masalah potensial dan niat-niat para karyawan sehingga tindakan bisa diambil lebih awal untuk menghindari dampak negatif yang akan ditimbulkan.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, pembentukan serikat pekerja sangat penting bukan hanya sekedar mengakomodasikan hak-hak dasar dan kepentingan pekerja akan tetapi juga sebagai salah satu pemeran utama dalam penciptaan dan pelaksanaan hubungan industrial. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, “Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Adapun fungsi serikat pekerja sesuai dengan pasal 102 UU Tenaga Kerja tahun 2003, 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.

Menurut Simanjutak (2009), serikat pekerja sebagai sarana dan pelaksana utama hubungan industrial mempunyai peranan dan fungsi penting, antara lain :

- a. Menampung aspirasi dan keluhan pekerja baik anggota maupun bukan anggota serikat pekerja yang bersangkutan.
- b. Menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha, baik secara langsung atau melalui lembaga Bipartit.
- c. Mewakili pekerja di Lembaga Bipartit.

- d. Mewakili pekerja di Tim Perunding untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama.
- e. Mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya seperti lembaga Tripartit, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dewan Pelatihan Kerja, dll.
- f. Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota, baik secara langsung kepada pengusaha maupun melalui lembaga-lembaga ketenagakerjaan.
- g. Membantu menyelesaikan permasalahan industrial.
- h. Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota, aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman, harmonis, dinamis dan berkeadilan.
- i. Aktif mengupayakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman, harmonis, dinamis dan berkeadilan.
- j. Menyampaikan saran kepada manajemen baik untuk penyelesaian keluhan kesah pekerja maupun untuk penyempurnaan sistem kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan.

Serikat pekerja juga mempunyai prinsip-prinsip kerja sebagai berikut :

- a. Sukarela dan Permanen

Prinsip sukarela dianut oleh serikat pekerja dalam proses perekrutan pekerja menjadi anggota, dimana pekerja mempunyai tuntutan dan kepentingan yang harus dilindungi dan diperjuangkan dan mereka membutuhkan serta mengetahui bahwa hanya melalui serikat pekerja tuntutan dan kepentingannya dapat tercapai.

Pondasi (kekuatan) serikat pekerja adalah anggota, dengan sifat sukarela (menjadi anggota) pekerja akan mendukung kuat setiap gerak dan aktifitas serikat pekerjanya.

Serikat pekerja juga harus bersifat permanen (organisasi yang permanen) yaitu mempromosikan atau menyampaikan tuntutan yang bersifat jangka panjang. Di samping itu alasan penting sebagai organisasi yang permanen adalah situasi dan orang mungkin berubah, tetapi kebutuhan serikat pekerja (pekerja) adalah tetap sama. Di setiap lingkup sosial, pekerja membutuhkan perlindungan diri

mereka dari ketidakadilan, pelecehan, penyalahgunaan kekuasaan. Mereka juga berjuang untuk peningkatan statusnya, haknya dan standar hidupnya.

Permanen disini juga berarti keberberlanjutan organisasi yang menganut prinsip dan nilai organisasi yang sama dan juga akar kepemimpinan yang kuat.

b. Kemandirian

Serikat pekerja harus mandiri dan terbebas dari pengaruh atau kontrol pemerintah, manajemen/pengusaha atau partai politik. Karena serikat pekerja adalah organisasi dimana dikontrol oleh anggota, dilaksanakan dan atas nama anggota serta dibiayai oleh anggota.

c. Demokratik

Serikat pekerja harus demokratis secara penuh. Serikat pekerja adalah organisasi pekerja; dimana mereka sendiri yang menentukan tujuan dan bentuk dari tindakan atau kegiatannya. Hal tersebut diterapkan dalam :

- Hubungannya dengan organisasi luar-*externally relationships* (organisasi pengusaha, pemerintah, partai politik, LSM, dan sebagainya) dan dengan anggotanya sendiri – *internal relationships* (peningkatan kualitas antar anggota tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras atau suku, agama, ataupun hak mereka)
- Pembatasan terhadap anggota yang dipilih menjadi pengurus (anggota yang dipilih menjadi pengurus biasanya dapat bertahan untuk dipilih kembali menjadi pengurus lagi paling banyak atau sekurangnya dalam kurun waktu yang telah ditentukan secara teratur atau juga mereka mempunyai mandat untuk mengundurkan diri; sebagai maksud untuk mencegah mereka menjadi kelompok birokrat baru didalam organisasi);
- Proses pertimbangan dan pengambilan keputusan (secara teratur mengadakan pertemuan anggota, kongres – dimana setiap anggota mempunyai hak yang sama untuk berperan serta dalam penentuan kegiatan atau tindakan serikat pekerja dalam kurun waktu ke depan yang telah ditentukan).

d. Kesatuan

Serikat pekerja dengan sendirinya memberikan kekuatan utama dalam kesatuan, solidaritas dan komitmen dari anggotanya.

e. Solidaritas

Serikat pekerja tumbuh dan berkembang dengan subur karena prinsip fundamental solidaritas *“all for one and one for all”*.

Kembali kepada pengukuran sikap. Penelitian mengenai pengukuran sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja sangat penting untuk dilakukan karena karyawan merupakan salah satu syarat penting bagi serikat pekerja untuk berhasil dalam mencapai tujuannya. Sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja mengandung pengertian perasaan yang diberikan karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja untuk mendukung/tidak mendukung dan memihak/tidak memihak serikat pekerja (Smith dan Hopkins, 1979). Dukungan karyawan terhadap serikat pekerja merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan serikat pekerja karena karyawan sebagai anggota adalah pondasi utama bagi serikat pekerja. Selain itu, serikat pekerja merupakan organisasi yang digerakkan, ditujukan dan dibiayai oleh anggotanya yang notabene anggota adalah karyawan itu sendiri. Karena faktor itulah, dukungan dari karyawan sangat krusial bagi serikat pekerja.

Ada beberapa alasan mengapa seorang karyawan tertarik untuk masuk menjadi anggota serikat pekerja, antara lain :

- a. Sebagai sarana untuk menghilangkan ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan. Karyawan percaya jika dia ikut bergabung dan berpartisipasi dalam keanggotaan serikat pekerja, maka akan dapat menghapus rasa ketidakpuasan (Maryono dan Sudarsi, 2000). Karena serikat pekerja akan menggalang suara bersama untuk menghilangkan rasa ketidakpuasan dalam diri anggotanya sebagai karyawan (Freeman dan Medoff, 1984).
- b. Serikat pekerja dapat menolong karyawan dalam menyampaikan aspirasi, saran dan keluhan mereka kepada perusahaan.
- c. Serikat pekerja dapat melindungi kepentingan yang menjadi hak dasar karyawan dari kesewenang-wenangan dan ketidakadilan pengusaha/perusahaan, menaikkan upah, melindungi kesehatan karyawan dan menurunkan jam kerja.
- d. Serikat pekerja dapat melindungi karyawan dalam sistem hukum akibat ketidakadilan pemerintah.

- e. Serikat pekerja dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan.
- f. Serikat pekerja dapat membantu menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan manajemen.
- g. Karyawan dapat memperoleh pendidikan dan pelatihan dari serikat pekerja.

Serikat pekerja muncul akibat adanya industrialisasi. Sebelum industrialisasi datang, banyak individu yang bekerja secara sendiri tanpa harus tergantung dari orang lain (pengusaha).

Kehadiran serikat pekerja secara signifikan mampu merubah beberapa aktivitas proses sumber daya manusia pada perusahaan. Mulai dari proses perekrutan, seleksi, negosiasi upah, kenaikan gaji, tunjangan, sampai pada uang pensiun yang disebabkan oleh peraturan kerja bersama antara perusahaan dengan karyawan yang diwakili oleh serikat pekerja. Tanpa serikat pekerja, perusahaan berpotensi melakukan perbuatan yang sewenang-wenang dalam menetapkan kebijakannya dan menetapkan keputusan tanpa adanya pertimbangan dari karyawan.

Tetapi fungsi serikat pekerja tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya tindakan partisipatif dan dukungan penuh dari karyawan untuk menjadi anggota. Karena seperti yang telah disebutkan sebelumnya, letak dasar kekuatan serikat besar berada pada kekuatan internal serikat pekerja, yaitu anggotanya sendiri. Sedangkan kemauan untuk menjadi anggota serikat pekerja pada karyawan tergantung dari kepentingan dasar seorang karyawan. Faktor-faktor tertentu seperti ketidakpuasan akan kondisi kerja dan kekecewaan karyawan atas tindakan manajemen dapat membentuk sikap karyawan terhadap serikat pekerja. Mereka akan berpikir apakah dengan masuk serikat pekerja rasa ketidakpuasan dan kekecewaan yang mereka alami selama ini akan hilang.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). Sedangkan ketidakpuasan kerja adalah hasil keterbalikan dari kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Locke dalam Munandar (2001), kepuasan kerja mempunyai dua penilaian, yaitu nilai-nilai yang diterima karyawan atas

pekerjaannya dan nilai-nilai apa yang diinginkan karyawan tersebut. Menurut Locke, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang tergantung dari kesesuaian antara keinginan dan kondisi yang sebenarnya.

Terdapat dua pendekatan yang paling lugas digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain :

a. Penilaian tunggal

Penilaian tunggal dilakukan secara umum dan nilai penyajian akhir yang terdiri atas sejumlah aspek pekerjaan. Metode ini sekedar hanya meminta individu untuk merespon satu pertanyaan. Seperti, “Seberapa puaskah Anda dengan pekerjaan Anda ?” kemudian responden akan menjawab dengan cara member tanda antara 1-6 yang berupa pernyataan sangat puas atau tidak sangat puas.

b. Penyajian akhir aspek pekerjaan

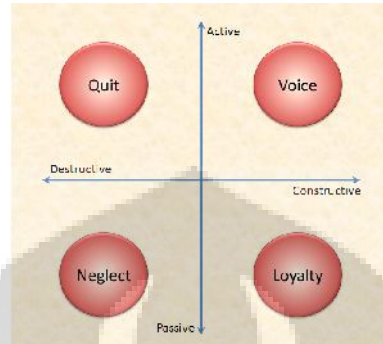
Pendekatan penilaian ini mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan karyawan tentang setiap elemen. Faktor-faktor khusus yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, upah, peluang promosi dan hubungan dengan rekan-rekan kerja. Faktor-faktor ini dinilai berdasarkan skala standar dan kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai kepuasan kerja secara keseluruhan.

Robbins dan Judge (2008) berpendapat, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, besar upah, masa kenaikan jabatan, rekan kerja, pengawasan dan kepribadian. Faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh sangat besar dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan pada lingkungan kerjanya. Pada akhirnya nilai kepuasan atau ketidakpuasan tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi lingkungan kerjanya. Respon-respon tersebut akan mempunyai konsekuensi masing-masing.

Berikut kerangka respon dari ketidakpuasan kerja :

- a. Keluar (*exit*), ketidakpuasan yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk untuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- b. Aspirasi (*voive*), ketidakpuasan yang diungkapkan melalui usaha-usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
- c. Kesetiaan (*loyalty*), Ketidakpuasan diungkapkan dengan cara aktif menunggu membaiknya kondisi.

- d. Pengabaian (*neglect*), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk.



Gambar 2.1. Respon Ketidakpuasan Kerja
Sumber : Organization Behavior, Robbins dan Judge (2008)

Kerangka respon di atas berguna sebagai pengukuran kepuasan/ketidakpuasan kerja karyawan. Berikut beberapa hasil kepuasan/ketidakpuasan kerja jika dilihat dari beberapa sudut pandang :

a. Kepuasan kerja dan kinerja

Kepuasan kerja seorang pekerja secara langsung akan berhubungan dengan kinerja pada pekerjaannya. Pekerja yang lebih bahagia dan puas terhadap situasi kerja dan pekerjaannya cenderung lebih produktif daripada yang tidak puas (Judge, Thoresen, Bono dan Patton, 2001 dalam Robbins dan Judge, 2008). Begitu juga untuk tingkat organisasi, organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas (Ostroff, 1993; Ryan, Schmit dan Johnson, 1996; Harter, Schmidt dan Hayes, 2002 dalam Robbins dan Judge, 2008).

b. Kepuasan kerja dan OCB (*organizational citizenship behavior*)

Tampaknya logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan organisasional seorang karyawan. Karyawan yang puas akan cenderung berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah

berbuat lebih dalam pekerjaan mereka karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. Terdapat hubungan keseluruhan yang sederhana antara kepuasan kerja dan OCB (Organ dan Ryan 1995; LePine, Erez, Jonhson, 2002 dalam Robbins dan Judge, 2008), tetapi kepuasan itu tidak akan berkaitan dengan OCB ketika keadilan diperhitungkan yang artinya kepuasan kerja bergantung pada gambaran-gambaran mengenai hasil, perlakuan dan prosedur-prosedur yang adil (Organ, 1994 dalam Robbins dan Judge, 2008). Ketika karyawan merasa semua faktor tersebut diperlakukan secara adil, maka berkembanglah rasa percaya pada organisasi yang kemudian terkadang karyawan akan bersedia terlibat secara sukarela dalam perilaku-perilaku yang melebihi persyaratan kerja formal yang telah ditentukan.

c. Kepuasan kerja dan kepuasan pelanggan

Perusahaan selalu mengutamakan kepuasan pelanggan di atas segalanya terutama perusahaan yang bergerak di sektor jasa. Otomatis setiap karyawan dalam perusahaan tersebut akan ikut memuaskan pelanggan juga, terutama karyawan *frontline*. Karyawan yang merasa puas juga dapat meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan (Griffith, 2001 dalam Robbins dan Judge, 2008). Dalam organisasi jasa, pemeliharaan dan peningkatan pelanggan sangat berhubungan dengan karyawan *frontline* berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif dan hal ini yang membuat pelanggan merasa sangat dihargai. Karena karyawan yang merasa puas tidak akan mudah berpindah kerja, maka pelanggan kemungkinan besar akan menemui wajah-wajah yang familiar dan menerima pelayanan yang berpengalaman. Kualitas ini membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Selain itu, hubungan ini bisa menjadi terbalik. Pelanggan yang tidak puas dapat meningkatkan ketidakpuasan karyawan. Seperti yang telah disebutkan di atas, perusahaan yang berorientasi pada jasa cenderung lebih mengutamakan kepuasan dari pelanggannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, mereka juga berfokus pada pembangunan kepuasan karyawan karena hal ini berhubungan dengan timbal balik yang diberikan oleh karyawan yang puas terhadap layanan mereka kepada pelanggan.

d. Kepuasan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Ketidakpuasan kerja banyak memicu perilaku khusus, termasuk upaya pembentukan serikat pekerja, penyalahgunaan hakikat, pencurian di tempat kerja, pergaulan yang tidak pantas dan kelambanan (Robbins dan Judge, 2008). Perilaku ini adalah indikator sebuah sindrom yang lebih luas yang disebut perilaku menyimpang di tempat kerja/penarikan diri karyawan (Hanisch, Hulin dan Roznowski, 1998 dalam Robbins dan Judge, 2008). Tidak mudah untuk meramalkan bagaimana cara karyawan merespon setiap ketidakpuasan mereka, karena masing-masing mempunyai karakteristik individu yang berbeda.

Dalam hubungannya dengan serikat pekerja, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam membentuk sikap karyawan terhadap serikat pekerja (Fullagar dan Barling, 1989; Kuruvilla, 1993). Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih pro dan mendukung serikat pekerja (Freeman dan Medoff, 1979, 1984).

Seperti yang telah disebutkan Robbins, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah masalah upah dan gaji. Upah sangat penting bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan mereka. Jika karyawan merasa kurang puas dengan upah yang diterimanya, maka ada kemungkinan mereka akan lebih mendukung serikat pekerja dan berpartisipasi dalam serikat pekerja (Simamaora, 1997). Perubahan sikap yang demikian dapat terjadi yang ketika pada awalnya karyawan tidak begitu mendukung serikat pekerja menjadi lebih mendukung serikat pekerja karena timbulnya ketidakpuasan terhadap upah yang diterimanya.

Oleh karena itu permasalahan upah pekerja selalu diatur secara mendetail antara perusahaan, karyawan dan pemerintah berupa penetapan UMK standar pada masing-masing daerah. Tetapi hal ini tidak mendukung kesepakatan yang berkepanjangan antara pekerja dan perusahaan. Dengan rentang waktu tertentu, pekerja akan meminta kenaikan upah karena faktor-faktor tertentu, misalkan lama waktu kerja, harga kebutuhan pokok yang semakin meningkat dan faktor lainnya yang berpengaruh.

Serikat pekerja sebagai perwakilan dari pekerja akan berusaha melakukan negosiasi dengan perusahaan; di pihak pekerja, menginginkan kenaikan upah tertentu sedangkan perusahaan menetapkan jumlah upah tertentu. Kondisi ini pada akhirnya menimbulkan konflik antara perusahaan dan pekerja yang jika tidak diselesaikan dengan segera akan berakibat pada aksi mogok kerja atau bahkan pada penutupan operasional perusahaan sampai kesepakatan di antara kedua belah pihak tercapai.

Selain masalah upah, faktor lainnya yang sering timbul dalam permasalahan ketidakpuasan karyawan adalah masalah kondisi kerja. Banyak orang salah mengartikan kondisi kerja sebagai lingkungan kerja, padahal kondisi kerja termasuk salah satu faktor lingkungan kerja. Kondisi kerja adalah kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat perusahaan didirikan (Asyari, 1994). Kondisi kerja sangat berkaitan dengan *layout* perusahaan, oleh karena itu kondisi kerjajharus direncanakan bersamaan pada saat pembangunan perusahaan. Tujuan untuk merencanakan kondisi kerja dalam perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Asyari, 1994).

Karyawan akan memperhatikan kondisi kerjanya demi kenyamanan pribadi dan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Robbins dan Judge, 2008). Tentu saja semua karyawan menyukai kondisi kerja yang aman dan nyaman. Adapun faktor-faktor kenyamanan kondisi kerja yang harus diperhatikan, antara lain :

- a. Penerangan, berupa cukupnya sinar matahari yang masuk ke dalam ruang kerja karyawan.
- b. Suhu udara. Suhu udara yang nyaman akan ikut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- c. Kebisingan, berupa tingkat suara yang dapat mengganggu karyawan dalam proses pekerjaannya.
- d. Ruang gerak yang diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Kondisi kerja yang baik, aman dan nyaman akan membuat karyawan akan merasa sangat diperhatikan oleh perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan akan timbul apabila perusahaan tidak terlalu memperhatikan kondisi

kerja para karyawannya. Ketidakpuasan ini akan mendorong karyawan untuk lebih mendukung dan berpartisipasi dalam serikat pekerja (Paul dan Mark, 1996).

Masalah keamanan pekerjaan juga sering menjadi permasalahan yang seringkali terjadi. Masalah seperti pemecatan, karyawan kontrak dan pengangkatan menjadi karyawan tetap perusahaan mendorong karyawan untuk lebih mendukung kepada serikat pekerja. Karyawan berharap dengan masuk menjadi anggota serikat pekerja dapat merubah situasi yang ada berupa ketidakpuasan karyawan terhadap permasalahan yang terjadi (Freeman dan Medoff, 1984).

2.1.3. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan tidak penting (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Anwar (2000) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2008) juga mengemukakan ada beberapa sumber yang menyebabkan pemicu stres pada karyawan, antara lain :

- a. Faktor lingkungan : ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi.
- b. Faktor organisasional : tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar personal.
- c. Faktor personal : persoalan keluarga, persoalan ekonomi, kepribadian.

Stres mempunyai dampak yang signifikan terhadap individu pekerja. Robbins dan Judge (2008) menyimpulkan beberapa gejala yang diakibatkan oleh stres, yaitu :

a. Gejala Fisiologis

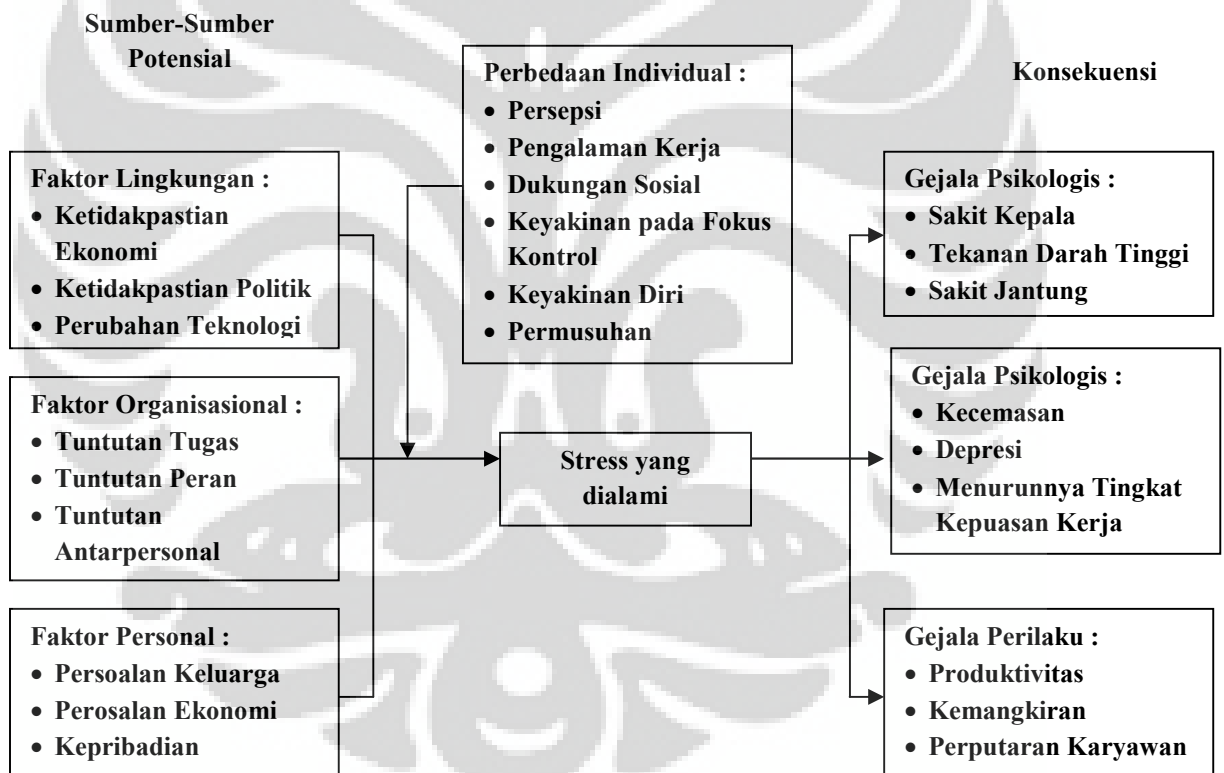
Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah menimbulkan sakit kepala dan resiko terkena serangan jantung akan semakin besar.

b. Gejala Psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja kenyataannya adalah efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres. Gejala psikologis ini juga dapat muncul dalam beberapa kondisi lain, misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala-gejala yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan. Perubahan kebiasaan makan, alcohol, kegelisahan dan ketidakteraturan dalam hidup.



Gambar 2.2. Model Stres

Sumber : *Organization Behavior*, Robbins dan Judge (2008)

Stres lebih sering dikaitkan dengan *demand* (tuntutan) dan *resources* (sumber daya). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sedangkan sumber

daya adalah hal-hal yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan. Misalkan seorang karyawan yang dituntut menyelesaikan pekerjaan yang lebih dari biasanya dengan *deadline* waktu yang singkat. Karyawan tersebut memiliki sumber daya berupa waktu, kemampuan menyelesaikan ataupun bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut. Proses penyelesaian tuntutan ini merupakan pemicu stres pada karyawan dan itu semua bergantung pada karakteristik individu seorang karyawan bagaimana cara mereka menyikapinya.

Stres sendiri tidak selalu dikaitkan dengan hal-hal yang buruk. Meskipun biasanya dibahas dalam konteks yang negatif, stres juga mempunyai nilai yang positif (Cavanaugh, Boswell, Roehling dan Bordreu, 2000 dalam Robbins dan Judge, 2008). Stres dapat dikatakan sebuah peluang jika hal ini dapat dimanfaatkan menjadi potensi hasil yang menguntungkan. Kadang kala terdapat karyawan yang didorong oleh faktor stres yang tinggi terkait pekerjaannya dapat mendorong karyawan tersebut mengeluarkan kemampuan maksimal mereka. Mereka menganggap hal ini sebagai tantangan dalam menaikkan mutu kinerja dan kepuasan mereka.

Banyak riset yang yang menyelediki hubungan antara stres dengan kinerja yang ditunjukkan oleh gambar U terbalik. Logika gambar ini adalah bahwa tingkat stres rendah sampai menengah merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Individu-individu yang demikian sering melakukan tugas secara baik, tekun dan cepat.

Namun, terlalu banyak stres dapat membebani seorang individu dengan tuntutan yang tak dapat dipenuhinya, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu dan terhadap perubahan dalam intensitas stres. Artinya, bahkan tingkat stres menengah dalam jangka panjang dapat menimbulkan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karena intensitas stres yang terus berlanjut melemahkan individu tersebut dan menggerogoti sumber-sumber daya energinya.



Gambar 2.3. : Hubungan Antara Stres dan Kinerja Karyawan

Sumber : *Organizational Behavior*, Robbins dan Timothy (2008)

Seperti yang tergambar dalam gambar di atas, tingkat stres yang tinggi akan menyebabkan seorang karyawan menurun kinerjanya. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut tidak dapat memenuhi tuntutan pada pekerjaannya yang tidak diimbangi oleh sumber daya yang dimilikinya. Stres tersebut pada akhirnya akan memunculkan rasa ketidakpuasan dalam diri karyawan tersebut (Beehr & Newman, 1978). Rasa ketidakpuasan inilah yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk tertarik dan mendukung serikat pekerja (Paul dan Mark, 1996). Karena mereka merasa serikat pekerja akan dapat membantu memecahkan dan menghilangkan rasa ketidaknyamanan dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, faktor lingkungan pada pekerjaan juga mengambil andil dalam hubungannya dengan stres dan ketidakpuasan kerja (Zeytinoglu, 2007). Kondisi kerja yang aman dan nyaman, teman kerja yang bersahabat dapat membuat seorang karyawan bahagia dan betah pada lingkungan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak membuat seorang karyawan tidak merasa aman dan nyaman, teman-teman yang individualis dan tuntutan pekerjaan yang begitu tinggi akan menyebabkan seorang karyawan akan rawan terserang stres. Ketika rasa stres mengakibatkan perasaan ketidakpuasan pada karyawan, peluang karyawan untuk masuk ke dalam serikat pekerja akan semakin besar, karena mereka berpendapat serikat pekerja mampu menghilangkan rasa ketidakpuasan dalam diri mereka (Brett, 1980).

2.1.4. Gaya Kepemimpinan Manajer

Robbins dan Judge (2008) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kemudian menurut Rivai (2004) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Newman (1968) dalam Thoha (2003) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Bahasan mengenai pemimpin dan kepemimpinan pada umumnya menjelaskan bagaimana untuk menjadi pemimpin yang baik, gaya dan sifat yang sesuai dengan kepemimpinan serta syarat-syarat apa yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik. Meskipun demikian masih tetap sulit untuk menerapkan seluruhnya, sehingga dalam prakteknya hanya beberapa pemimpin saja yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dan dapat membawa para pengikutnya kepada keadaan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai ilmu sosial terapan (*applied social sciences*). Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa kepemimpinan dengan prinsip-prinsipnya mempunyai manfaat langsung dan tidak langsung terhadap upaya mewujudkan kesejahteraan pengikutnya.

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995). Mereka menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Hersey dan Blanchard (1992) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Menurut Hersey dan Blanchard, pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin.

Adapun situasi menurut Hersey dan Blanchard adalah suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pimpinan berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam satu situasi misalnya, tindakan pimpinan pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan. Dengan demikian, ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pimpinan, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan.

Menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter (2002), Kurt Lewin menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan :

a. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Menurut Rivai (2004), kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.. Robbins dan Coulter (2002) menyatakan gaya kepemimpinan autokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung

memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Lebih lanjut Sukanto (1987) menyebutkan ciri-ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis :

- Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin.
- Teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas.
- Pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerjasama setiap anggota.

Sedangkan menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (2001), ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis adalah :

- Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan.
- Komunikasi hanya satu arah yaitu kebawah saja.
- Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota.
- Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya

b. Gaya kepemimpinan Demokratis / Partisipatif/Konsultatif

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri (Rivai, 2004). Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis (Sukanto, 1987) :

- a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.

- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Lebih lanjut ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis (Handoko dan Reksomadiprodjo, 2001) :

- a. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.
 - c. Pemimpin adalah obyektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
- c. Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* (Kendali Bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai (Robbins dan Coulter, 2002).

Menurut Sukanto (1987) ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas :

- a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- b. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberi informasi pada saat ditanya.
- c. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- d. Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas (Handoko dan Reksomadiprodjo, 2001) :

- a. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.
- b. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.
- c. Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok

Gaya kepemimpinan yang sering dijumpai pada saat ini adalah gaya kepemimpinan otokratis dan demokrasi. Kedua gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertolak belakang. Pada satu sisi, manajer yang otoriter selalu hampir dipastikan selalu mengandalkan kekuasaan yang dimiliki kepada bawahannya. Di lain sisi, manajer demokrasi/partisipatif selalu memperhatikan berbagai macam aspek termasuk pendapat dari bawahannya.

Gaya kepemimpinan manajer yang otoriter mengakibatkan karyawan sebagai bawahan kurang dapat mengekspos karakter dan kemampuan yang ada pada setiap individu. Hasilnya, kinerja yang kurang maksimal dan kondisi kerja yang menekan akan dialami oleh kebanyakan karyawan jika mereka memiliki manajer otoriter. Pada akhirnya peran mereka dalam pekerjaan dan lingkungan kerja akan terhambat dan kurang. Hal ini dapat menjadi faktor karyawan untuk lebih mendukung serikat pekerja karena rasa kecewanya akibat gaya kepemimpinan atasan mereka (Leigh, 1986) dan DeCotiis dan LeLouran, 1981).

Kadangkala, karyawan sebagai bagian dari suatu perusahaan ingin merasa pendapat, aspirasi atau saran mereka didengar oleh manajemen, dan hal ini jarang ditemui jika gaya kepemimpinan manajer mereka memiliki sifat otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter ini dapat menjadi pemicu karyawan untuk lebih mendukung dan pro kepada serikat pekerja (Zalesny, 1985).

Kekecewaan karyawan tersebut semakin lama akan semakin besar yang pada akhirnya akan timbul rasa ketidakpercayaan terhadap manajemen. Hal ini juga dapat menjadi pemicu karyawan lebih suka untuk bergabung pada serikat pekerja (Zalesny, 1985)

2.1.5. Budaya Individualisme – Kolektivisme

Definisi budaya sampai saat ini mempunyai banyak arti tergantung pada subyek yang berbicara atau pada sudut pandang ilmunya. Salah satu definisi konsep budaya adalah yang dikemukakan Koentjaraningrat (2002) yang mendefinisikannya sebagai seluruh total dari pikiran, karya, dan hasil karya manusia yang tidak berakar kepada nalurinya, dan yang karena itu hanya bisa

dicetuskan oleh manusia sesudah proses belajar. Budaya dalam definisi ini berarti mencakup hampir keseluruhan dimensi kehidupan manusia. Asalkan sesuatu yang dilakukan manusia memerlukan belajar maka hal itu bisa dikategorikan sebagai budaya. Hanya sebagian kecil dimensi manusia yang tidak dicakup dalam konsep budaya, yakni yang terkait dengan insting serta naluri.

Definisi lainnya diberikan oleh Herskovits yang didukung oleh Triandis (1994) yang mendefinisikan budaya sebagai hasil karya manusia sebagai bagian dari lingkungannya (*culture is the human-made part of the environment*). Artinya segala sesuatu yang merupakan hasil dari perbuatan manusia, baik hasil itu abstrak maupun nyata, asalkan merupakan proses untuk terlibat dalam lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial, maka bisa disebut budaya. Definisi ini memungkinkan untuk memilah adanya *objective culture* dan *subjective culture*. Budaya objektif adalah segala sesuatu yang memiliki bentuk nyata, seperti alat pertanian, hasil kesenian, rumah, alat transportasi, alat komunikasi dan sebagainya. Sedangkan budaya subjektif adalah segala sesuatu yang bersifat abstrak misalnya norma, moral, nilai-nilai, dan lainnya.

Kemudian, Hofstede dan Hofstede (2005) menganalisis variasi budaya dari segi individualisme dan kolektivisme. Hofstede dan Hofstede (2005) mendefinisikan individualisme sebagai,

“... societies in which the ties between individuals are loose: everyone is expected to look after himself or herself and his or her immediate family”.

atau sifat kultur yang mendeskripsikan tingkatan di mana orang lebih suka bertindak sebagai individu daripada sebagai anggota atau kelompok. Selanjutnya, Hofstede dan Hofstede (2005) mendefinisikan kolektivisme sebagai,

“...societies in which people from birth onward are integrated into strong, cohesive ingroup, which throughout people’s lifetime continue to protect them in exchange for unquestioning loyalty.”

atau sifat kultur yang mendeskripsikan kerangka sosial yang kuat di mana individu mengharap orang lain dalam kelompok mereka untuk menjaga dan melindungi mereka.

Triandis (1994) membagi individualism dan kolektivisme menjadi empat bagian yang masing-masing mempunyai pengertian masing-masing, antara lain :

- a. Kolektivisme Horisontal/*Horizontal Collectivism* (HC) adalah pola budaya dimana seorang individu melihat diri mereka sebagai satu aspek/bagian dari suatu kelompok dengan kata lain individu tersebut melebur dengan individu lain dalam suatu kelompok yang semuanya sangat mirip satu sama lain. Pola ini menjelaskan antara individu satu dengan individu lain saling ketergantungan dan sama. Kolektivisme horizontal menekankan pada kesetaraan di antara sesama.
- b. Kolektivisme Vertikal/*Vertikal Collectivism* (VC) adalah pola budaya di mana seorang individu melihat diri mereka sebagai satu aspek/bagian dari suatu kelompok tetapi antar individu dalam kelompok tersebut berbeda satu sama lain, beberapa individu memiliki status lebih daripada individu yang lain. Pola ini juga memiliki sifat interdependen yang berarti antara individu satu dengan individu yang lain masih saling membutuhkan. Pola ini menekankan pada ketidaksetaraan dan tidak ada kesamaan antara individu satu dengan yang lain. Pengorbanan bagi kelompok merupakan aspek penting dari pola ini.
- c. Individualisme Horisontal/*Horizontal Individualism* (HI) adalah pola budaya di mana individu bersifat otonom dan mempunyai status kurang lebih sama dalam status dengan orang lain serta mempunyai sifat yang independen. Individu pada pola ini sangat ingin menjadi orang yang unik sebagai symbol dia “berbeda” dengan individu lainnya. Pola ini juga menjelaskan individu yang memiliki sifat kemandirian yang tinggi.
- d. Individualisme Vertikal/*Vertical Individualism* (VI) adalah pola budaya di mana individu bersifat otonom dan mempunyai status yang berbeda dengan orang lain serta mempunyai sifat yang independen. Individu pada pola ini selalu mengutamakan persaingan untuk beberapa status tertentu.

Dari pertimbangan tersebut, Triandis (1994) mengemukakan bahwa Amerika Serikat dan Perancis memberikan contoh individualisme vertikal (VI), Swedia dan Australia sebagai contoh individualisme horizontal (HI), India dan Yunani sebagai contoh kolektivisme vertikal (VC) serta Israel contoh dari kolektivisme horizontal (HC).

Individualisme - kolektivisme mengasumsikan tingginya tingkat homogenitas budaya yang ada di lingkungan global saat ini yang mungkin tidak lagi berlaku. Oleh karena itu, akan terlalu cepat untuk menyimpulkan bahwa setiap orang yang berada dalam budaya kolektif akan ikut bersikap kolektif, begitu juga sebaliknya bahwa setiap individu yang hidup dalam budaya individualisme akan bersikap individual (Lee dan Choi, 2005). Itu berarti setiap orang dapat dibandingkan berdasarkan klasifikasi mereka, apakah mereka individualisme atau kolektivisme (Dutta-Bergman dan Wells, 2002).

Individu dalam kelompok kolektif cenderung berfokus untuk membangun hubungan antara anggota dalam kelompok (Ali, Lee, Hsieh, dan Krishnan, 2005). Mereka lebih menekankan pada menjaga hubungan mereka dengan orang lain (Markus dan Kitayama, 1991). Kolektivisme dan karyawan yang mempunyai sifat kolektif diperkirakan akan sangat signifikan untuk mendukung dan mendukung serikat pekerja (Kelly dan Kelly, 1994).

Dalam konstruk individualisme-kolektivisme pada konteks organisasi (Chatman dan Barsade, 1995; Ramamoorthy dan Carroll, 1998; Wong dan Tjosvold, 2006), ada bukti yang cukup yang menghubungkan individualisme dengan penurunan keanggotaan pada serikat pekerja. Lash dan Urry (1994) berpendapat bahwa budaya individualisme memiliki pengaruh besar pada hubungan antara serikat pekerja dan keanggotannya.

Kebebasan dan kesempatan untuk melakukan beberapa pengaruh atas kehidupan seseorang (HI) sering dijadikan beberapa alasan dari karyawan untuk menyatakan sikap mereka untuk mendukung serikat pekerja (Bakke, 1945). Pencapaian individu dalam melakukan kontrol dan kemerdekaan telah ditemukan menjadi kontribusi utama yang dapat mempengaruhi keanggotaan serikat pekerja (Alutto dan Belasco, 1972; Bakke, 1945; Kornhauser, 1965).

Cangemic, Clark, dan Harryman (1976) menemukan karyawan yang mendukung serikat pekerja memiliki penilaian yang lebih rendah daripada karyawan yang bukan anggota serikat pekerja dalam hal daya tahan yang lebih tinggi dalam menghadapi tekanan dan permintaan bantuan. Selain itu, karyawan yang memiliki kontrol dan kompetensi yang lebih rendah daripada karyawan lain

lebih banyak menjadi anggota serikat pekerja daripada karyawan yang memiliki tingkat kontrol dan daya saing yang tinggi (Snyder, Verderber, dan Morris, 1986).

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
S. Sarkar (2011)	Determinant of Employees's Attitude Toward Union Membership In India	Ketidakpuasan dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif, gaya kepemimpinan konsultatif berpengaruh signifikan dan negatif, otonomi pekerjaan tidak mempunyai pengaruh signifikan, individualisme horizontal berpengaruh signifikan dan negatif, individualisme vertikal berpengaruh signifikan dan positif, individualisme berpengaruh signifikan dan negatif, kolektivisme berpengaruh signifikan dan positif.
S. Sarkar (2005)	Individualism-Collectivism As Predictors of Employee Attitudes Towards Union Membership : An Empirical Study of Employees of BPO Sector In India	HI berpengaruh signifikan dan negatif. VI berpengaruh signifikan dan negatif. VC berpengaruh signifikan dan positif. HC tidak mempunyai pengaruh signifikan dan negatif. OC berpengaruh signifikan dan negatif. OI tidak mempunyai pengaruh signifikan dan negatif. Interaksi antara HI, VI, HC, VC dengan OI dan OC berpengaruh signifikan pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.
R.B. Freeman and J. L. Medoff (1984)	What Do Unions Do ?	Anggota serikat pekerja adalah karyawan yang cenderung memiliki ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan atasan mereka.

Tabel 2.1. (lanjutan) Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
David A. Morrand (1998)	Exploring The Relationship Between Authoritarianism And Attitudes Toward Unions	Karyawan yang tidak mempunyai partisipasi dalam pengambilan keputusan karena gaya manajer otoriter cenderung mendukung serikat pekerja.
D. E. Leigh (1986)	Union preferences, job satisfaction, and the union-voice hypothesis	Karyawan yang tidak mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam manajemen cenderung untuk mendukung serikat pekerja.
M. D. Zalensy (1985)	Comparison of economic and noneconomic factors in predicting faculty vote preference in a union representation election	Karyawan yang memiliki atasan yang otoriter cenderung untuk mendukung serikat pekerja.

Beberapa penelitian mengungkapkan banyak faktor yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja, diantaranya adalah faktor ketidakpuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sarkar (2011) menghasilkan ketidakpuasan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Kemudian penelitian dari Freeman dan Medoff (1984) menunjukkan anggota serikat pekerja kebanyakan adalah karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan atasannya. Kemudian Paul dan Mark dalam penelitiannya tahun 1996 menyimpulkan alasan karyawan untuk mendukung dan bergabung dengan serikat pekerja adalah karena perusahaan tidak memperhatikan kondisi kerja para karyawannya.

Selaras dengan ketidakpuasan kerja, stres kerja yang dirasakan juga mempunyai pengaruh yang signifikan pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja (Sarkar, 2011). Stres kerja yang dirasakan karyawan akan menciptakan rasa ketidakpuasan dalam diri mereka. Dan mereka berharap dengan

masuk ke serikat pekerja, rasa ketidakpuasan mereka akan dapat diatasi (Freeman dan Medoff, 1984).

Penelitian terdahulu juga menyebutkan gaya kepemimpinan otoriter dapat menjadi faktor karyawan dalam mendukung serikat pekerja (Zalensy, 1985). Karena itu, karyawan akan merasa tidak mempunyai kontribusi dan pengaruh apapun pada manajemen, hal ini juga dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mendukung serikat pekerja (Leigh, 1986).

Pada konteks budaya, individualisme dan kolektivisme dianggap berpengaruh pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. penelitian terdahulu menyebutkan, Individualisme dan kolektivisme dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap serikat pekerja secara signifikan (Sarkar, 2011). Kemudian dengan jarak horizontal dan vertikal, Individualisme vertikal dapat berpengaruh positif dan individualisme horizontal berpengaruh negatif terhadap serikat pekerja (Sarkar., 2011, 2005). Pernyataan lain ditemukan oleh Bakke (1945) bahwa individualisme horizontal berpengaruh positif terhadap serikat pekerja. Kolektivisme horizontal berpengaruh negatif (Sarkar, 2005) dan kolektivisme vertikal berpengaruh positif (Sarkar, 2005).

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas gambaran mengenai metodologi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, seperti desain penelitian, sumber data, model penelitian, metode pengambilan sampel, operasional variabel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, hipotesis dan teknik analisis data.

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan hal terpenting dalam melakukan penelitian. Desain penelitian merupakan rancangan aktivitas dan waktu yang dapat membantu peneliti untuk mengalokasikan sumber daya yang terbatas dan memilih pilihan-pilihan yang penting dalam penelitian sehingga peneliti mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, paradigma teori digunakan untuk menuntun peneliti menemukan masalah penelitian, menemukan hipotesis, menemukan konsep-konsep, menemukan metodologi dan menemukan alat-alat analisis data (Bungin, 2005).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi, yaitu penelitian untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya (Bungin, 2005). Penelitian eksplanasi memiliki kredibilitas untuk mengukur, menguji hubungan sebab-akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan analisis statistik. Karena itu penelitian eksplanasi menggunakan sampel dan hipotesis. Pendekatan yang digunakan adalah dengan menggunakan metode survey untuk mendapatkan data primer.

3.2. Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian, peneliti mengambil beberapa sumber data dari :

a. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisisioner yang dibagikan kepada responden yang menghasilkan data primer yang akan diolah menjadi informasi.

b. Studi Pustaka (*literature Research*)

Studi pustaka digunakan untuk mempelajari literatur terkait penelitian yang akan digunakan acuan dasar teori bagi peneliti untuk menunjang penelitian.

Kemudian ada 2 jenis data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini, antara lain :

- a. Data Primer, yaitu data utama yang dihasilkan dari penyebaran kuisisioner kepada responden. Kuisisioner berisi pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan sebagai data pendukung penelitian yang didapatkan dari buku, jurnal, makalah dan informasi melalui media internet.

3.3. Metode Pengambilan Sampel Dan Jumlah Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yang artinya tidak semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan responden sebagai sampel penelitian. Dengan mempertimbangkan keterbatasan sumber daya peneliti, teknik sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* yang diikuti oleh pembagian kuisisioner kepada responden yang diisi sendiri oleh responden (*self administered questionnaire*).

Dalam pengambilan jumlah sampel, peneliti menetapkan 10% dari populasi (Gay dan Diehl, 1992 dalam Joko Sulisty, 2010). Dengan populasi perusahaan sekitar 720 orang, maka 10% dari 720 adalah 72 orang. Tetapi peneliti ingin menambah jumlah sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan membagikan kuisisioner sebesar 120 kuisisioner dan hasil yang dikembalikan sebesar 113 kuisisioner.

3.4. Instrumen Penelitian

3.4.1. Jenis Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mendapatkan informasi dari responden dan diharapkan hasilnya dapat dijadikan interpretasi yang digunakan peneliti dalam menjelaskan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah :

a. *Pre Test*

Pre test digunakan peneliti untuk mengukur sejauh mana validitas dan realibilitas suatu kuisisioner. *Pre test* dilakukan untuk mengetahui apakah indikator pernyataan dalam kuisisioner telah memenuhi syarat untuk dimengerti oleh responden, baik bahasa, maksud dan tujuan dari pernyataan kuisisioner tersebut. Jika ada pernyataan yang dinilai kurang memuaskan dan hasilnya dapat mengurangi nilai validitas dan realibilitas suatu kuisisioner, maka pernyataan tersebut dapat dimodifikasi lagi atau sama sekali dihilangkan. *Pre test* penelitian ini dilakukan kepada 30 orang responden.

b. Kuisisioner Akhir

Kuisisioner akhir adalah kuisisioner yang telah dimodifikasi dan diperbaiki serta telah siap untuk dibagikan kepada responden. Kuisisioner terdiri atas 2 bagian, yang pertama profil biografi responden dan yang kedua adalah pernyataan tentang variabel terkait penelitian. Penilaian kuisisioner menggunakan skala *likert* 1-6.

3.4.2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.4.2.1. Validitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Peneliti menggunakan *corrected item-total correlation* pada SPSS untuk mengukur validitas sebuah instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai *r* hitung yang ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* lebih besar nilainya daripada *r* tabel pada *degree of freedom* yang telah ditentukan (Sulistyo, 2010). ($df = n - k$; *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah jumlah konstruk per variabel penelitian).

3.4.2.2. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian, apakah pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai > 0.6 (Sekaran, 2003).

Peneliti menggunakan bantuan SPSS untuk menghitung *reliability* dan *validity* instrumen penelitian ini.

3.4.3. Pelaksanaan Survei

Survei dilaksanakan pada minggu keempat November pada lingkungan PT Linfox Logistics Indonesia. Jumlah kuisioner yang disebar sebesar 120 kuisioner dengan jumlah pengembalian sebesar 113 kuisioner. Kuisioner dibagikan kepada responden dengan dibantu oleh karyawan PT Linfox Logistics Indonesia yang memakan waktu 1 minggu dari waktu penyebaran kuisioner.

3.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan pada Bab 1, maka dapat disimpulkan beberapa hipotesis dalam penelitian ini.

Dalam hubungannya dengan serikat pekerja, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam membentuk sikap karyawan terhadap serikat pekerja (Fullagar dan Barling, 1989; Kuruvilla, 1993). Karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya lebih cenderung untuk memiliki sikap lebih mendukung serikat pekerja (Freeman dan Medoff, 1979, 1984). Dari beberapa pernyataan tersebut, penulis menyimpulkan hipotesis :

H1 = Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung lebih mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya

Sejalan dengan ketidakpuasan kerja karyawan. Stres kerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan tersebut. Tingkat stres yang tinggi akan menyebabkan seorang karyawan menurun kinerjanya. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut tidak dapat memenuhi tuntutan pada

pekerjaannya yang tidak diimbangi oleh sumber daya yang dimilikinya. Stres tersebut pada akhirnya akan memunculkan rasa ketidakpuasan dalam diri karyawan tersebut (Beehr dan Newman, 1978). Rasa ketidakpuasan inilah yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk tertarik dan mendukung serikat pekerja (Waddington dan Whitson, 1997). Dari pernyataan tersebut, maka dapat ditarik sebuah hipotesis :

H2 = Karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi akan cenderung lebih mendukung serikat pekerja daripada pekerja yang memiliki tingkat stres yang rendah

Faktor kepemimpinan atasan juga berpengaruh dalam membentuk sikap karyawan dalam keanggotaan serikat pekerja (Glick, Phillip dan Diane, 1977). Gaya kepemimpinan manajer yang otoriter mengakibatkan karyawan sebagai bawahan kurang dapat mengekspresikan karakter yang ada pada setiap individu. Hasilnya, kinerja yang kurang maksimal dan kondisi kerja yang menekan. Pada akhirnya peran mereka dalam pekerjaan dan lingkungan kerja akan terhambat dan kurang. Hal ini dapat menjadi faktor karyawan untuk mendukung serikat pekerja karena rasa kecewanya akibat gaya kepemimpinan atasan mereka (Leigh, 1986). Dari pernyataan tersebut, maka dapat ditarik sebuah hipotesis :

H3 = Karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan konsultatif pada atasannya akan cenderung kurang mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan otoriter pada atasannya.

Kemudian terdapat faktor budaya yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Budaya di sini adalah budaya individualisme dan kolektivisme yang dapat dibagi menjadi horizontal dan vertikal. Individualisme adalah sikap yang menyatakan individu lebih suka untuk bertindak sendiri. Pada konteks organisasi, ada bukti yang cukup yang menghubungkan individualisme dengan penurunan keanggotaan pada serikat pekerja. Lash dan Urry (1994) berpendapat bahwa budaya individualisme memiliki pengaruh besar pada hubungan antara serikat pekerja dan keanggotannya. Tetapi kebebasan dan kesempatan untuk melakukan beberapa

pengaruh atas kehidupan seseorang (HI) sering dijadikan beberapa alasan dari karyawan untuk menyatakan sikap mereka untuk mendukung serikat (Bakke, 1945). Dari pernyataan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan :

H4 = Individualisme horizontal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja secara positif dan signifikan

H5 = Individualisme vertikal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja secara negatif dan signifikan

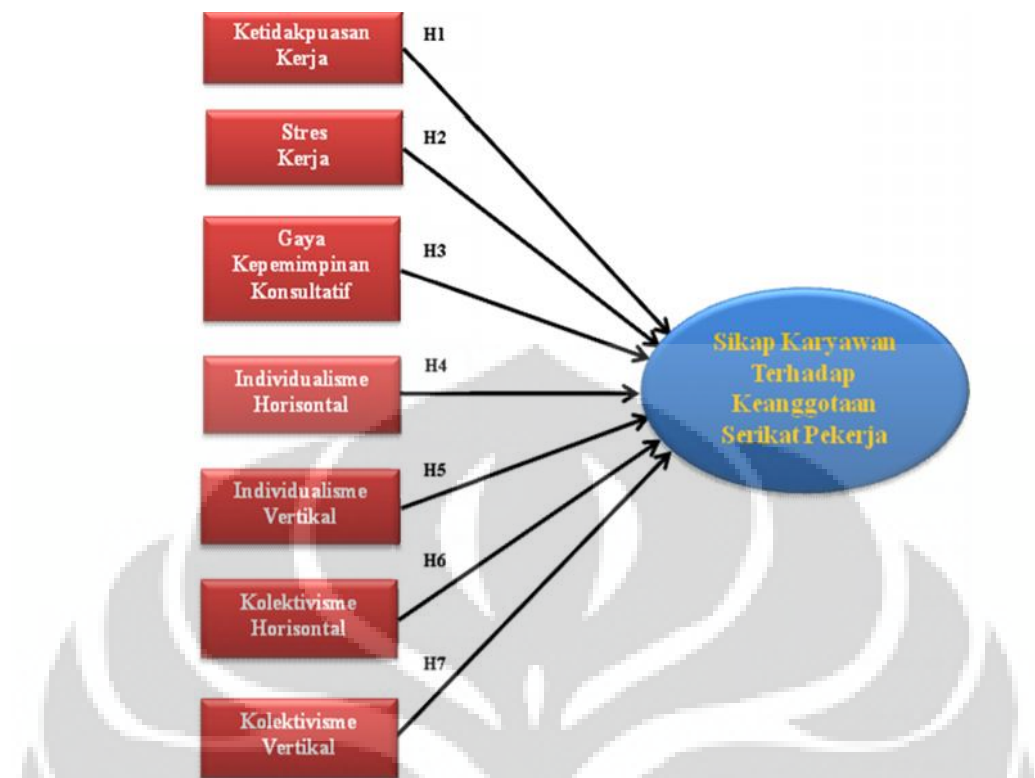
Individu dalam kelompok kolektivisme cenderung berfokus untuk membangun hubungan antara anggota dalam kelompok (Ali, Lee, Hsieh dan Krishnan, 2005). Mereka lebih menekankan pada menjaga hubungan mereka dengan orang lain. Kolektivisme dan karyawan yang mempunyai sifat kolektif diperkirakan akan sangat signifikan untuk mendukung serikat pekerja (Kelly dan Kelly, 1994). Dari pernyataan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan :

H6 = Kolektivisme horizontal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja positif dan signifikan

H7 = Kolektivisme vertikal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja positif dan signifikan

3.6. Model Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sarkar (2011) yang dilakukan di India yang berjudul *Determinants of Employess's Attitude Toward Union Membership In India*, telah disimpulkan sebuah model penelitian terkait sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja yang dipengaruhi oleh faktor terkait pekerjaan (ketidakpuasan kerja, stres kerja dan gaya manajer konsultatif) dan faktor budaya individualism – kolektivisme yang terdiri dari vertikal dan horizontal. Berikut gambaran model terkait penelitian :



Gambar 3.1. : Model penelitian

3.7. Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini mempunyai satu variabel dependen yaitu sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja dan tujuh variabel independen yaitu ketidakpuasan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan konsultatif, individualisme horizontal, individualisme vertikal, kolektivisme horizontal dan kolektivisme vertikal. Tabel di bawah ini akan menjelaskan indikator variabel dan itemnya pernyataannya.

Tabel 3.1. Indikator Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1	<i>Belief in union</i>	Kepercayaan terhadap serikat pekerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh pekerja.	Smith dan Hopkins (1979)
2	<i>Loyalty</i>	Kesetiaan anggota terhadap serikat pekerja	

Tabel 3.1. (lanjutan) Indikator Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja

No	Dimensi	Indikator	Sumber
3	<i>Duty</i>	Kewajiban anggota serikat pekerja sebagai anggota	Smith dan Hopkins (1979)
4	<i>Interest</i>	Keuntungan dan nilai yang didapat dari keikutsertaan menjadi anggota serikat pekerja	

Sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja mengandung pengertian reaksi yang diberikan karyawan akan keanggotaan serikat pekerja untuk memberikan dukungan dan memihak serikat pekerja. Variabel ini mempunyai tujuh item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Smith dan Hopkins (1979) yang juga digunakan oleh Sarkar (2011).

Tabel 3.2. Indikator Variabel Ketidakpuasan Kerja (JAP dan IJF)

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1	<i>Pay</i>	Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan	Smith dan Hopkins (1979)
2	<i>Fringe Benefits</i>	Besarnya tunjangan yang diterima oleh karyawan	
3	<i>Training</i>	Intensitas pelatihan yang diterima oleh karyawan	
4	<i>Job Security</i>	Keamanan dalam bekerja	
5	<i>Work Load</i>	Beban pekerjaan secara umum	

Ketidakpuasan kerja mengandung pengertian yang terbalik dengan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja merupakan perasaan negatif yang tentang pekerjaan karyawan mengenai evaluasi dari karakteristiknya. Variabel ini mempunyai sepuluh item pernyataan yang diadopsi dari Smith dan Hopkins (1979) yang juga digunakan oleh Sarkar (2011). Kesepuluh item pernyataan ini dibagi menjadi dua, yaitu lima item pengukuran JAP yang mengartikan apa yang karyawan rasakan dan alami dan lima item pengukuran IJF yang mengartikan apa yang karyawan inginkan. Baik JAP dan IJF mempunyai pernyataan yang sama terkait pengukuran. Pengukuran item ketidakpuasan kerja pada akhirnya dengan mengurangi nilai dari IJF dengan JAP.

Tabel 3.3. Indikator Variabel Stres Kerja

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1	<i>Job Limit</i>	Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	Workplace Employment Relations Survey (2007)
2	<i>Work Load</i>	Tuntutan bekerja yang dirasakan oleh karyawan	

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Variabel ini mempunyai tiga item pernyataan yang diadopsi dari Workplace Employment Relations Survey (2007) yang digunakan juga oleh Sarkar (2011).

Tabel 3.4. Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1	Partisipasi dalam pengambilan keputusan	Atasan memberikan kesempatan karyawan dalam berpartisipasi untuk ikut mengambil keputusan dalam pekerjaan	Workplace Employment Relations Survey (2007))
2	Pemberian saran dan ide	Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran dan ide	

Gaya kepemimpinan konsultatif mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Variabel ini mempunyai tiga item pernyataan yang diadopsi dari Workplace Employment Relations Survey (2007) yang digunakan juga oleh Sarkar (2011).

Tabel 3.5. Indikator Variabel Individualisme Horizontal

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1	<i>Self reliance-independent</i>	Kemandirian dalam individu karyawan, kebebasan dalam melakukan sesuatu	Singelis, Triandis, Bhawuk dan Gelfand (1995)

Tabel 3.5. (lanjutan) Indikator Variabel Individualisme Horizontal

No	Dimensi	Indikator	Sumber
2	<i>Direct communicate</i>	Cara berkomunikasi individu dalam menyampaikan sesuatu	Singelis, Triandis, Bhawuk dan Gelfand (1995)
3	<i>Unique</i>	Menunjukkan individu karyawan yang berbeda dengan individu lainnya	
4	<i>Privacy</i>	Keterbukaan individu pada lingkungan	

Individualisme horizontal adalah pola budaya di mana individu bersifat otonom dan mempunyai status kurang lebih sama dalam status dengan orang lain serta mempunyai sifat yang independen. Variabel ini mempunyai tujuh item pernyataan yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Singelis, Triandis, Bhawuk dan Gelfand (1995) yang juga digunakan oleh Sarkar (2011).

Tabel 3.6. Indikator Variabel Individualisme Vertikal

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1	<i>Competition</i>	Persaingan di antara karyawan	Singelis, Triandis, Bhawuk dan Gelfand (1995)
2	<i>Competitive</i>	Rasa ingin menjadi terbaik di antara karyawan lainnya	
3	<i>Self know</i>	Pemahaman mengenai individu masing-masing	

Individualisme vertikal adalah pola budaya di mana seorang individu melihat diri mereka sebagai satu aspek/bagian dari suatu kelompok tetapi antar individu dalam kelompok tersebut berbeda satu sama lain, beberapa individu memiliki status lebih daripada individu yang lain. Variabel ini mempunyai tujuh item pernyataan yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Singelis, Triandis, Bhawuk dan Gelfand (1995) yang juga digunakan oleh Sarkar (2011).

Tabel 3.7. Indikator Variabel Kolektivisme Horizontal

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1	<i>Duty</i>	Tugas seorang karyawan untuk membantu dan berkorban untuk karyawan lainnya yang mengalami kesulitan	Singelis, Triandis, Bhawuk dan Gelfand (1995)

Tabel 3.7. (lanjutan) Indikator Variabel Kolektivisme Horizontal

No	Dimensi	Indikator	Sumber
2	<i>Belong</i>	Rasa ingin menjadi bagian dari kelompok dan menikmati bagian dari kelompok	Singelis, Triandis, Bhawuk dan Gelfand (1995)

Kolektivisme horizontal adalah pola budaya di manaseorang individu melihat diri mereka sebagai satu aspek/bagian dari suatu kelompok dengan kata lain individu tersebut melebur dengan individu lain dalam suatu kelompok yang semuanya sangat mirip satu sama lain. Variabel ini mempunyai tujuh item pernyataan yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Singelis, Triandis, Bhawuk dan Gelfand (1995) yang juga digunakan oleh Sarkar (2011).

Tabel 3.8. Indikator Variabel Kolektivisme Vertikal

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1	<i>Family integrity</i>	Kepedulian terhadap keutuhan dan kebahagiaan keluarga	Singelis, Triandis, Bhawuk dan Gelfand (1995)
2	<i>Advice</i>	Meminta saran, pendapat dan nasehat dari orang lain	

Kolektivisme vertikal adalah pola budaya di mana seorang individu melihat diri mereka sebagai satu aspek/bagian dari suatu kelompok tetapi antar individu dalam kelompok tersebut berbeda satu sama lain, beberapa individu memiliki status lebih tinggi daripada individu yang lain. Variabel ini mempunyai tujuh item pernyataan yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Singelis, Triandis, Bhawuk dan Gelfand (1995) yang juga digunakan oleh Sarkar (2011).

3.8. Desain Kuisisioner

Penelitian ini membagi kuisisioner dalam dua pertanyaan, dengan bagian pertama berisi pertanyaan mengenai gambaran umum responden dan berikutnya adalah pernyataan untuk pengukuran dari masing-masing variabel yang diteliti.

Skala pengukuran penelitian ini menggunakan pengukuran skala pengukuran *likert* 1-6. Tujuan pemberian skala pengikuran adalah untuk

menentukan bobot nilai dari masing-masing variabel. Berikut beberapa jenis pernyataan dalam penelitian ini.

1. Pernyataan Setuju

- Kategori jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1
- Kategori jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- Kategori jawaban Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3
- Kategori jawaban Cukup Setuju (CS) : diberi skor 4
- Kategori jawaban Setuju (S) : diberi skor 5
- Kategori jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 6

Tabel 3.9. Pernyataan Setuju Pada Kuisisioner

STS	TS	KS	CS	S	SS
-----	----	----	----	---	----

2. Pernyataan Puas

- Kategori jawaban Sangat Tidak Puas (STP) : diberi skor 1
- Kategori jawaban Tidak Puas(TP) : diberi skor 2
- Kategori jawaban Kurang Puas (KP) : diberi skor 3
- Kategori jawaban Cukup Puas (CP) : diberi skor 4
- Kategori jawaban Puas (P) : diberi skor 5
- Kategori jawaban Sangat Puas (SP) : diberi skor 6

Tabel 3.10. Pernyataan Kepuasan Pada Kuisisioner

STP	TP	KP	CP	P	SP
-----	----	----	----	---	----

3. Pernyataan Penting

- Kategori jawaban Sangat Tidak Penting (STP) : diberi skor 1
- Kategori jawaban Tidak Penting (TP) : diberi skor 2
- Kategori jawaban Kurang Penting (KP) : diberi skor 3
- Kategori jawaban Cukup Penting (CP) : diberi skor 4

- Kategori jawaban Penting (P) : diberi skor 5
- Kategori jawaban Sangat Penting (SP) : diberi skor 6

Tabel 3.11. Pernyataan Kepentingan Pada Kuisisioner

STP	TP	KP	CP	P	SP
-----	----	----	----	---	----

Skor ini kemudian dijadikan pengukuran yang hasilnya berupa nilai atas jawaban responden untuk menggolongkan tingkatan dan jawaban yang akan digunakan untuk analisa penelitian.

3.9. Analisis Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran umum responden berupa *mean, median, modus, standar deviation* dan analisis deskriptif. Analisis deskriptif melengkapi analisis inferensial yang akan membantu peneliti untuk membuat kesimpulan akhir.

Kemudian setelah melakukan analisis deskriptif, maka akan dilakukan analisis indeks khusus pada variabel ketidakpuasan kerja. Analisis indeks jawaban dilakukan untuk memperoleh gambaran deskriptif penelitian yang dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel yang digunakan yang bertujuan untuk mengetahui respon responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan (Ferdinand, 2000). Skala *likert* pada penelitian ini memiliki skor minimal 1 dan maksimal sebesar 6, maka perhitungan angka indeks dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Indeks} = \frac{(\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5) + (\%F6x6)}{6}$$

dimana :

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab dengan poin 1 pada angket

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab dengan poin 2 pada angket

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab dengan poin 3 pada angket

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab dengan poin 4 pada angket

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab dengan poin 5 pada angket

F6 adalah frekuensi responden yang menjawab dengan poin 6 pada angket

Kemudian dengan menghitung rentang skor, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

$$RS = \frac{m-20}{n}$$

$$RS = \frac{100-20}{6} = 13$$

Keterangan :

RS = Rentang skor
 m = Jumlah skor minimal
 n = jumlah skala *likert*

Dengan demikian kategori skor jawaban adalah sebagai berikut :

20 – 33	: Sangat rendah
33.1 - 46	: Rendah
46.1 - 59	: Cukup rendah
59.1 – 72	: Cukup tinggi
72.1 – 85	: Tinggi
85.1 – 100	: Sangat tinggi

Analisis indeks ini hanya akan digunakan untuk menghitung indikator pernyataan yang terdapat pada variabel ketidakpuasan kerja. Tujuan analisis indeks ini adalah untuk mengukur indikator mana yang paling besar dalam mempengaruhi variabel ketidakpuasan kerja. Indikator dari ketidakpuasan kerja yang akan dihitung adalah indikator *pay, fringe benefits, training, job security dan work load*.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

3.9.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terdapat dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi dikatakan baik apabila model tersebut mempunyai data yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS untuk mengukur normalitas data tersebut. Banyak cara pada SPSS yang digunakan untuk menguji normalitas pada suatu model regresi. Peneliti akan mencoba menggunakan *rasio skewness* dan *rasio kurtosis*. *Rasio skewness* dan *rasio kurtosis* dapat dijadikan petunjuk

apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. *Rasio skewness* adalah nilai *skewness* dibagi dengan *standard error skewness*, sedangkan untuk menghitung *rasio kurtosis* adalah dengan membagi nilai *kurtosis* dengan *standard errornya*. Dikatakan berdistribusi normal, apabila *rasio skewness* dan *rasio kurtosis* berada pada kisaran -2 hingga +2 (Sulistyo., 2010).

3.9.2.2. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah antar variabel independen mempunyai hubungan linearitas dengan variabel dependennya. Dikatakan linear, jika nilai signifikansi linearitasnya mempunyai angka yang signifikan (Sulistyo, 2010).

3.9.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka akan terdapat multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Peneliti menggunakan bantuan SPSS dalam melakukan uji ini.

Dengan melihat patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), kriteria yang digunakan adalah terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF lebih dari 10 (Gujarati, 2003).

3.9.2.4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan pada model regresi untuk mendeteksi apakah di dalam regresi terdapat *varian error* (e_i) yang tidak konstan untuk beberapa nilai. Penelitian ini akan menguji heterokedastisitas dengan bantuan SPSS menggunakan metode *rank spearman*. Heterokedastisitas akan ditemukan jika nilai signifikan pada kolom residual lebih kecil dari di bawah 0.05 (Santoso, 2000).

3.9.3. Analisis Faktor

Analisis faktor adalah teknik untuk mengidentifikasi variabel atau faktor yang memiliki pola hubungan tertentu dalam sebuah kelompok variabel (Sulistyo, 2010). Analisis faktor digunakan untuk mengidentifikasi sejumlah faktor yang memiliki karakter yang sama. Pada penelitian ini akan mengukur analisis faktor dari variabel independen yang akan didapatkan pengelompokan data berdasarkan perhitungan SPSS.

3.9.4. Analisis Regresi

Untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi sikap-sikap pekerja tersebut, peneliti menggunakan model *regresi linear berganda*. Analisa regresi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk melihat hubungan yang ada di antara variable-variabel sehingga dari hubungan yang diperoleh kita dapat menaksir variabel yang satu apabila nilai variable yang lainnya diketahui.

Dari hasil yang diperoleh, kemudian akan dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, baik secara dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X. Formula ini menggunakan model regresi ganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + b_5.X_5 + b_6.X_6 + b_7.X_7 + e$$

Y = Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja

X₁ = Variabel Ketidakpuasan Kerja

X₂ = Variabel Stress Kerja

X₃ = Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif

X₄ = Variabel Individualisme Vertikal

X₅ = Variabel Individualisme Horisontal

X₆ = Variabel kolektivisme Vertikal

X₇ = Variabel Kolektivisme Horisontal

a = Intersep

b = Koefisien Regresi

e = error

3.9.5. Uji F

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen secara bersama terhadap variabel dependennya untuk meneliti apakah model dari penelitian tersebut sudah fit (sesuai) atau tidak.

Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9.6. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (Djarwanto dan Subagyo, 1993). Uji t mempunyai hipotesis sebagai berikut :

H_0 = Variabel independen secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 = Variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dan syaratnya adalah sebagai berikut

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.9.7. Koefisien Determinasi Regresi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen sebagai prediktor dalam menjelaskan variabel dependen.

BAB 4

PROFIL PERUSAHAAN

4.1. PT Linfox Logistics Indonesia

4.1.1. Sejarah Singkat PT Linfox Logistics Indonesia

PT Linfox Logistics Indonesia adalah perusahaan PMA yang berdiri di Indonesia pada tahun 2001. Sedangkan perusahaan induk PT Linfox Logistics Indonesia yang ada di Australia didirikan tahun 1956, dan pada tahun 2003 mengakuisisi perusahaan Mayne Logistics dan Armaguard Logistics. Mayne Logistics didirikan pada tahun 1886 dan berkembang menjadi perusahaan Australia terdepan dalam bisnis jasa logistik internasional. Linfox mengakuisisi Mayne Logistics dengan investasi sebesar \$125 juta.

Perusahaan ini bergerak dalam bidang kontrak logistik, kas logistik, properti dan bandar udara. Namun, PT Linfox Logistics Indonesia hanya khusus bergerak di bidang logistik perusahaan FMCG. Sejak berdiri pada bulan November 2001, PT Linfox Logistics Indonesia telah memiliki karyawan kurang lebih 700 orang. PT Linfox Logistics Indonesia melihat Indonesia sebagai kunci pertumbuhan pasar, dan akan terus berinvestasi dan berkomitmen untuk menciptakan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

4.1.2. Bidang Industri Perusahaan dan Perkembangannya

PT Linfox Logistik Indonesia merupakan perusahaan multinasional yang menyediakan jasa logistik terkemuka. PT Linfox Logistics Indonesia fokus dalam menangani perusahaan yang bergerak dalam sektor FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) dengan cara rasionalisasi dan optimisasi jaringan.. Jasa logistik yang ditawarkan oleh PT Linfox Logistics Indonesia adalah jasa pergudangan, distribusi serta jasa pemberian nilai tambah (*value added for customer*). Selama hampir 9 tahun beroperasi di Indonesia, PT Linfox Logistics Indonesia telah berkembang pesat diiringi kesuksesannya dalam mendesain dan implementasi teknologi, pengembangan solusi logistik yang berkelanjutan serha berusaha memahami kebutuhan pelanggan (*customer focused oriented*). Selain itu, PT

Linfox Logistics Indonesia menyediakan solusi dalam hal *storage* yang didukung dengan tenaga ahli yang berpengalaman, alat-alat *handling material* yang paling modern dan sistem IT yang canggih. Dan juga didukung dengan dimilikinya sistem manajemen *warehouse* sehingga PT Linfox Logistics Indonesia dapat memberikan kinerja yang optimum dalam pengaturan *distribution centre*.

Dalam perkembangannya selama kurang dari satu dekade terakhir, PT Linfox Logistics Indonesia mampu mengembangkan jasa sebagai berikut :

a. *Desain “Supply Chain”*

PT Linfox Logistics Indonesia menyediakan jasa yang terfokus pada desain *supply chain* dan optimisasi/konsolidasi jaringan gudang, serta menciptakan jaringan *virtual-depo* sebagai titik *cross-dock* pada hari yang sama untuk pembagian persediaan kepada tim penjualan.

b. *Warehouse and Inventory Management*

Gudang terpusat, dengan kemampuan melayani 300 pergerakan truk perhari, termasuk *back of factory*. *Full cycle count* yang diikuti dengan 100% penghitungan stok (*stock opname*) merupakan kewajiban yang harus diterapkan oleh PT Linfox Logistics Indonesia untuk mempertahankan akurasi data *inventory* dengan level yang tinggi.

c. *Transportation / Distribution*

PT Linfox Logistics Indonesia bekerja sama dengan penyedia transportasi lokal agar dapat memberikan layanan sistem distribusi ke seluruh Indonesia yang dapat diandalkan dan terpercaya. Distribusi dan manajemen armada distribusi didukung oleh *Transport Management System*. Sistem ini mampu membantu dalam perencanaan rute (*route planning*), mengatur dan mengelola pengiriman, menganalisis *key performance indicators*, dan mengatur dokumen pengiriman (*proof of delivery*).

d. *Value Added Services*

PT Linfox Logistics Indonesia memiliki *Value Added Service Department* yang berdedikasi untuk melakukan *bundeling/shrink-wrap*, yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen.

e. *Product Returns Management*

Pengan adanya *Value Added Service Department* dan pengalaman pergudangan dalam mengelola produk *returns* dari pasar (produk yang dikembalikan oleh pasar), PT Linfox Logistics Indonesia mampu menawarkan solusi terbaik dalam proses ini. Ruang lingkup pekerjaannya meliputi dari menerima produk yang dikembalikan dari pasar, penyortiran produk, *re-pack*, dan mengelola produk yang rusak/cacat.

4.1.3. Visi, Misi dan Nilai PT Linfox Logistics Indonesia

Visi dari perusahaan adalah menjadi penyedia solusi *supply chain* favorit di seluruh kawasan Asia Pasifik. Strategi yang diterapkan berlandaskan pada faktor-faktor pembeda yang kompetitif yang membedakan PT Linfox Logistics Indonesia sebagai satu perusahaan penyedia solusi *supply chain*.

Dengan mengedepankan program Vision ZERO sebagai *safety policy*, perusahaan berkomitmen melalui kepemimpinan yang kuat, perilaku atau tindakan yang aman, dan peningkatan yang berkelanjutan dalam sistem manajemen keselamatan, untuk mencapai:

- a. *Zero fatalities*
- b. *Zero Injuries*
- c. *Zero Motor Vehicle accidents*
- d. *Zero Net Environmental Emissions*
- e. *Zero Tolerance of Unsafe Behavior Practices*

Dalam praktek kerjanya sehari-hari perusahaan harus menjunjung tinggi nilai-nilai sebagai berikut:

- a. Integritas : kejujuran, berkelakuan sesuai etika dan taat hukum
- b. Kerja sama tim: bekerja bersama untuk mencapai tujuan dengan kelakuan baik
- c. Saling menghargai: bersedia membantu, menghargai pendapat orang lain, selalu menggunakan bahasa yang sopan
- d. Kejujuran dan keterbukaan : melakukan komunikasi dua arah
- e. Keberanian : berani menanggung resiko dan belajar dari kesalahan sebelumnya

- f. Keadilan: menerima perbedaan pendapat dan memperoleh hak yang sama
- g. Bersikap peduli: peduli akan kesehatan, keselamatan serta lingkungan sekitar

4.2. Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia

4.2.1. Sejarah Singkat Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia

Didasari atas semangat untuk membangun bersama menjadi sebuah awal berdirinya Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia, walaupun tak sedikit pula retorika dalam proses berdirinya organisasi ini, namun dengan selalu mengedepankan dialog dan kebersamaan Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia selalu bisa mengambil keputusan yang saling menguntungkan.

Tepatnya pada tanggal 28 Juni 2008, Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia resmi mencatatkan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bekasi, dengan mengacu pada undang-undang 21 tahun 2000 tentang bagaimana tata cara dan persyaratan untuk membentuk sebuah organisasi serikat pekerja dan sesuai dengan AD/ART organisasi.

Pada awal berdirinya, Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia hanya mempunyai 30 orang anggota dari total 700 karyawan, namun seiring berjalannya waktu dengan terus mensosialisasikan tentang fungsi dan peranan Serikat Pekerja dan bekerjasama dengan pihak management pimpinan perusahaan pada 1 tahun berjalan anggota Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia bertambah sudah 50% dari total Karyawan.

Bulan Oktober 2010 menjadi sebuah awal dimana kami melakukan perundingan untuk membuat sebuah perjanjian kerja bersama sebagaimana sudah diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi sebuah kewajiban kedua belah pihak yaitu serikat pekerja dan perusahaan untuk membuatnya.

Pada prinsipnya PKB dibuat untuk mengatur semua hak dan kewajiban kedua belah pihak, PKB juga harus mengkoordinir semua kepentingan baik yang menjadi anggota serikat pekerja maupun tidak menjadi serikat pekerja.

4.2.2. Visi dan Misi

- a. Visi kami adalah mampu menjadi sebuah organisasi yang memberikan sebuah solusi dan menjadi jembatan penghubung ketika timbul setiap konflik ataupun perbedaan kepentingan.
- b. Misi kami adalah mensejahterakan anggota dan memberikan advokasi pada setiap anggota dengan melalui *social dialoge* dengan pengusaha.

4.2.3. Afiliasi

Pada awal berdirinya Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia berafiliasi dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), namun karena beberapa hal melalui Musyawarah Kerja Organisasi kami memutuskan untuk pindah afiliasi dengan Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK Indonesia) hingga saat ini.

4.2.4. Anggota

Saat ini kami memiliki anggota serikat pekerja berjumlah 410 orang dari total karyawan 720 orang, hubungan kerja yang berlaku di PT Linfox Logistics Indonesia adalah PKWT dan PKWTT sebagaimana sudah disepakati dalam PKB anggota kami meliputi jabatan supervisor, leader, dan operator.

4.2.5. Kedudukan

Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia saat ini berkedudukan di Jalan Jababeka II Blok C9-10 Kawasan Industri Jababeka Cikarang, Bekasi – Jawa Barat.

BAB 5 ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan enam pengukuran profil pada 113 responden yang telah didapatkan, yaitu jenis kelamin, status marital, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan pada perusahaan PT Linfox Logistics Indonesia. Kemudian ditunjang oleh pertanyaan keikutsertaan pada anggota serikat pekerja, dan lama keanggotaan serikat pekerja.

a. Jenis Kelamin

Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	106	93.81%
Wanita	7	6.19%
Total	113	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel 2007

Tabel 5.1. dapat dilihat mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 106 dari 113 responden atau sekitar 93.81% dari total keseluruhan responden. Sisanya sejumlah 7 orang atau sekitar 6.19% adalah responden wanita.

b. Status Marital

Tabel 5.2. Status Marital Responden

Status Marital	Jumlah	Persentase
Menikah	32	28.32%
Belum Menikah	81	71.68%
Total	113	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel 2007

Tabel 5.2. menunjukkan status marital responden. Sebanyak 32 responden atau sekitar 28.32% dari 113 responden menunjukkan telah menikah dan sisanya sebanyak 81 responden atau sekitar 71.68% menunjukkan responden yang belum menikah.

c. Usia

Tabel 5.3. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 25 Tahun	81	71.68%
26 - 30 Tahun	17	15.04%
31 - 35 Tahun	10	8.85%
36 - 40 Tahun	4	3.54%
41 - 45 Tahun	1	0.88%
Total	113	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel 2007

Tabel 5.3. menunjukkan usia dari sebaran responden. 71.68% dari 113 responden atau sekitar 81 responden mempunyai usia 20-25 tahun. 17 responden atau sekitar 15.04% mempunyai usia sekitar 26-30 tahun. 10 responden atau sekitar 8.85% mempunyai usia sekitar 31-35 tahun. 4 responden atau sekitar 3.54% mempunyai usia sekitar 36-40 tahun. Sisanya 1 responden dengan persentase 0.88% mempunyai usia 41-45 tahun.

d. Pendidikan Terakhir

Tabel 5.4. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	97	85.84%
Diploma	11	9.73%
S1	5	4.42%
Total	113	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel 2007

Tabel 5.4. menunjukkan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden. Sekitar 85.84% dari 113 responden atau sekitar 97 responden mempunyai pendidikan terakhir SMA. 11 responden atau sekitar 9.73% dari keseluruhan mempunyai pendidikan diploma dan sisanya berjumlah 5 responden atau sekitar 4.42% memiliki pendidikan terakhir S1.

e. Lama Bekerja

Tabel 5.5. Lama Bekerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	80	70.80%
2 - 5 Tahun	12	10.62%
6 - 10 Tahun	18	15.93%
11 - 15 Tahun	3	2.65%
Total	113	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel 2007

Tabel 5.5. menunjukkan lama bekerja responden pada PT Linfox Logistics Indonesia. Sekitar 70.80% dari 113 responden dengan jumlah 80 responden mempunyai lama bekerja pada perusahaan kurang dari 2 tahun. Sekitar 10.62% dengan jumlah 12 responden mempunyai lama bekerja 2-5 tahun. 18 responden atau sekitar 15.93% mempunyai lama bekerja sekitar 6-10 tahun. Sisanya 3 responden dengan persentase 2.65% mempunyai lama bekerja 11-15 tahun.

f. Keikutsertaan pada anggota Serikat Pekerja

Tabel 5.6. Status Keanggotaan Karyawan Pada Serikat Pekerja

Keanggotaan Serikat Pekerja	Jumlah	Persentase
Anggota	67	59.29%
Bukan Anggota	46	40.71%
Total	113	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel 2007

Tabel 5.5. menunjukkan status keikutsertaan responden pada keanggotaan Serikat Pekerja PT Linfox Logistics Indonesia. 59.29% dari 113 responden telah menjadi anggota serikat pekerja. Sisanya sekitar 40.71% dengan jumlah 46 responden belum terdaftar sebagai anggota serikat pekerja.

g. Lama Keanggotaan

Tabel 5.7. Lama Keanggotaan Serikat Pekerja Pada

Lama Keanggotaan Serikat Pekerja	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	45	67.16%
2 - 5 Tahun	22	32.84%
Total	67	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel 2007

Tabel 5.7. menunjukkan lama keanggotaan serikat pekerja dari 67 responden yang telah menjadi anggota serikat pekerja. Sekitar 67.16% dengan jumlah 45 responden telah terdaftar menjadi anggota serikat pekerja PT Linfox Logistics Indonesia kurang dari 2 tahun. Sisanya sebesar 32.84% dengan jumlah 22 responden telah terdaftar sebagai anggota serikat pekerja selama 2-5 tahun.

5.2. Statistik Deskriptif

a. Ketidakpuasan kerja

1. JAP (apa yang karyawan rasakan)

Dengan menghitung selisih antara skor maksimal ($6 \times 5 = 30$) dan skor minimal ($1 \times 5 = 5$) yang hasilnya dibagi oleh jumlah skala pada *likert* (6), maka diperoleh angka sebesar 4.17 yang digunakan untuk mencari interval dengan perincian sebagai berikut :

- 5.00–9.17 = Sangat Tidak Puas
- 9.18–13.35 = Tidak Puas
- 13.36–17.53 = Kurang Puas
- 17.54–21.71 = Cukup Puas
- 21.72–25.89 = Puas
- 25.90-30.00 = Sangat Puas

Tabel 5.8. Pengukuran Statistik Deskriptif JAP

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		19.2832
Median		20
Mode		19
Std. Deviation		3.91305
Variance		15.312
Range		17
Minimum		9
Maximum		26
Percentiles	25	17
	50	20
	75	22

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat tabel hasil output SPSS, diketahui nilai *mean* sebesar 19.2832 yang artinya rata-rata jawaban responden menunjukkan respon cukup puas terhadap apa yang diterimanya. Nilai *median* sebesar 20 menunjukkan bahwa 50% data berada di atas 20 dan sisanya berada di bawahnya. Dan nilai yang paling banyak muncul (*mode*) yaitu 19.

Standar deviasi yang menunjukkan angka 3.91305 dan nilai maksimum dan minimum data yaitu 26 dan 9. Angka 17 pada *range* menunjukkan selisih antara nilai maksimum dan minimum data. *Percentiles* 25 menunjukkan 25% data berada di bawah nilai 17. *Percentiles* 50 disebut juga median. *Percentiles* 75 berarti 75% data berada di bawah 22.

2. IJF (apa yang karyawan inginkan)

Dengan menghitung selisih antara skor maksimal ($6 \times 5 = 30$) dan skor minimal ($1 \times 5 = 5$) yang hasilnya dibagi oleh jumlah skala pada *likert* (6), maka diperoleh angka sebesar 4.167 yang digunakan untuk mencari interval dengan perincian sebagai berikut :

- 5.00–9.17 = Sangat Tidak Penting
- 9.18–13.35 = Tidak Penting
- 13.36–17.53 = Kurang Penting
- 17.54–21.71 = Cukup Penting
- 21.72–25.89 = Penting
- 25.90-30.00 = Sangat Penting

Tabel 5.9. Pengukuran Statistik Deskriptif IJF

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		24.531
Median		25
Mode		25
Std. Deviation		4.21534
Variance		17.769
Range		19
Minimum		11
Maximum		30
Percentiles	25	22
	50	25
	75	28

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat tabel hasil output SPSS, dapat diketahui nilai *mean* sebesar 24.531 yang artinya rata-rata jawaban responden menunjukkan respon penting terhadap apa yang diinginkannya. Nilai *median* sebesar 25 menunjukkan bahwa 50% data berada di atas 25 dan sisanya berada di bawahnya. Dan nilai yang paling banyak muncul (*mode*) yaitu 25.

Standar deviasi yang menunjukkan angka 4.21534 dan nilai maksimum dan minimum data yaitu 30 dan 11. Angka 19 pada *range* menunjukkan selisih antara nilai maksimum dan minimum data. *Percentiles 25* menunjukkan 25% data berada di bawah nilai 22. *Percentiles 50* disebut juga median. *Percentiles 75* berarti 75% data berada di bawah 28.

Kemudian setelah melakukan analisis deskriptif pada variabel ketidakpuasan kerja, maka akan dilakukan analisis indeks untuk mengukur indikator mana yang paling besar dalam mempengaruhi variabel ketidakpuasan kerja. Indikator dari ketidakpuasan kerja yang akan dihitung adalah indikator *pay*, *fringe benefits*, *training*, *job security* dan *work load*. Berikut hasil analisis indeks yang dilakukan.

Tabel 5.10. Analisis Angka Indeks Pada Variabel JAP-Ketidakpuasan Kerja

No	Indikator	STS		TS		KS		CS		S		SS		indeks
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	<i>Training</i>	3	2.65%	10	8.85%	25	22.12%	37	32.74%	32	28.32%	6	5.31%	73.67
2	<i>Job Security</i>	6	5.31%	11	9.73%	30	26.55%	52	46.02%	14	12.39%	0	0.00%	66
3	<i>Training</i>	0	0.00%	7	6.19%	23	20.35%	45	39.82%	35	30.97%	3	2.65%	76
4	<i>Fringe Benefits</i>	7	6.19%	10	8.85%	36	31.86%	41	36.28%	18	32.74%	1	49.56%	65.83
5	<i>Work Load</i>	1	0.88%	2	1.77%	15	13.27%	37	32.74%	56	49.56%	2	1.77%	81.67
Rata-rata														72.634

Perhitungan angka indeks JAP :

$$1. \textit{Training} = ((3 \times 1) + (10 \times 2) + (25 \times 3) + (37 \times 4) + (32 \times 5) + (6 \times 6)) / 6 \\ = 73.67$$

$$2. \textit{Job security} = ((6 \times 1) + (11 \times 2) + (30 \times 3) + (52 \times 4) + (14 \times 5) + (0 \times 6)) / 6 \\ = 66$$

$$3. \text{ Training} = ((0 \times 1) + (7 \times 2) + (23 \times 3) + (45 \times 4) + (35 \times 5) + (3 \times 6)) / 6 \\ = 76$$

$$4. \text{ Job security} = ((7 \times 1) + (10 \times 2) + (36 \times 3) + (41 \times 4) + (18 \times 5) + (1 \times 6)) / 6 \\ = 65.83$$

$$5. \text{ Job security} = ((1 \times 1) + (2 \times 2) + (15 \times 3) + (37 \times 4) + (56 \times 5) + (2 \times 6)) / 6 \\ = 81.67$$

Kemudian untuk mengukur rata-rata indeks JAP adalah :

$$\text{JAP mean} = (73.67 + 66 + 76 + 65.83 + 81.67) / 5 \\ = 72.634$$

JAP merupakan salah satu alat pengukuran variabel ketidakpuasan kerja yang berarti apa yang karyawan rasakan dan alami. Dengan melihat angka indeks, dapat disimpulkan rata-rata variabel JAP termasuk ke dalam tinggi rasa puasnya, tetapi sangat tipis perbatasannya karena perbatasan antara intensitas tinggi dan cukup tinggi berada pada angka 72 sedangkan rata-rata angka indeks JAP mempunyai angka 72.634.

Tabel 5.11. Analisis Angka Indeks Pada Variabel IJF-Ketidakuasan Kerja

No	Indikator	STS		TS		KS		CS		S		SS		indeks
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Training	1	0.88%	3	2.65%	8	7.08%	28	24.78%	44	38.94%	29	26.66%	89.5
2	Job Security	1	0.88%	2	1.77%	5	4.42%	22	19.47%	37	32.74%	46	40.71%	94.83
3	Training	0	0.00%	2	1.77%	8	7.08%	29	25.66%	34	30.09%	40	35.40%	92.33
4	Fringe Benefits	1	0.88%	2	1.77%	9	7.96%	28	24.78%	46	40.71%	27	23.89%	89.33
5	Work Load	0	0.00%	0	0.00%	3	2.65%	20	17.70%	53	46.90%	37	32.74%	96
Rata-rata														92.398

Perhitungan angka indeks :

$$1. \text{ Training} = ((1 \times 1) + (3 \times 2) + (8 \times 3) + (28 \times 4) + (44 \times 5) + (29 \times 6)) / 6 \\ = 89.5$$

$$2. \text{ Job security} = ((1 \times 1) + (2 \times 2) + (5 \times 3) + (22 \times 4) + (37 \times 5) + (46 \times 6)) / 6 \\ = 94.83$$

$$3. \text{ Training} = ((0 \times 1) + (2 \times 2) + (8 \times 3) + (29 \times 4) + (34 \times 5) + (40 \times 6)) / 6 \\ = 92.33$$

$$4. \text{ Job security} = ((1 \times 1) + (2 \times 2) + (9 \times 3) + (28 \times 4) + (46 \times 5) + (27 \times 6)) / 6 \\ = 89.33$$

$$5. \text{ Job security} = ((0 \times 1) + (0 \times 2) + (3 \times 3) + (20 \times 4) + (53 \times 5) + (37 \times 6)) / 6 \\ = 96$$

Kemudian untuk mengukur rata-rata indeks JAP adalah :

$$\text{JAP mean} = (89.5 + 94.83 + 92.33 + 89.33 + 96) / 5 \\ = 92.398$$

Tabel di atas menunjukkan analisis angka indeks variabel IJF-ketidakpuasan kerja. IJF adalah apa yang karyawan harapkan. Disimpulkan rata-rata angka indeks variabel IJF mempunyai nilai 92.398 dan termasuk ke dalam intensitas yang sangat tinggi.

Analisis selanjutnya adalah untuk mengetahui indikator mana yang paling berpengaruh terhadap variabel ketidakpuasan kerja. Analisis ini dilakukan dengan cara mengurangi angka indeks IJF dengan angka indeks JAP. Hasilnya gaji merupakan indikator yang paling berpengaruh dengan nilai 28.23, disusul tunjangan (23.50), keamanan (16.33), pelatihan (15.83) dan yang terakhir adalah pekerjaan (14.33).

b. Stres kerja

Dengan menghitung selisih antara skor maksimal ($6 \times 3 = 18$) dan skor minimal ($1 \times 3 = 3$) yang hasilnya dibagi oleh jumlah skala pada *likert* (6), maka diperoleh angka sebesar 2.5 yang digunakan untuk mencari interval dengan perincian sebagai berikut :

- 3.00-5.50 = Sangat Tidak Setuju
- 5.51-8.00 = Tidak Setuju
- 8.01-10.50 = Kurang Setuju
- 10.51-13.00 = Cukup Setuju
- 13.01-15.50 = Setuju
- 15.51-18.00 = Sangat Setuju

Tabel 5.12. Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		13.823
Median		14
Mode		13
Std. Deviation		2.57124
Variance		6.611
Range		15
Minimum		3
Maximum		18
Percentiles	25	13
	50	14
	75	15.5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat tabel hasil output SPSS, dapat diketahui nilai *mean* sebesar 13.823 yang artinya rata-rata jawaban responden menunjukkan respon setuju yang mengindikasikan tingkat stres yang cukup tinggi pada pekerjaan. Nilai *median* sebesar 14 menunjukkan bahwa 50% data berada di atas 14 dan sisanya berada di bawahnya. Dan nilai yang paling banyak muncul (*mode*) yaitu 13.

Standar deviasi yang menunjukkan angka 2.57124 dan nilai maksimum dan minimum data yaitu 18 dan 3. Angka 15 pada *range* menunjukkan selisih antara nilai maksimum dan minimum data. *Percentiles* 25 menunjukkan 25% data berada di bawah nilai 13. *Percentiles* 50 disebut juga median. *Percentiles* 75 berarti 75% data berada di bawah 15.5.

c. Gaya kepemimpinan konsultatif

Dengan menghitung selisih antara skor maksimal ($6 \times 3 = 18$) dan skor minimal ($1 \times 3 = 3$) yang hasilnya dibagi oleh jumlah skala pada *likert* (6), maka diperoleh angka sebesar 2.5 yang digunakan untuk mencari interval dengan perincian sebagai berikut :

- 3.00-5.50 = Sangat Tidak Puas
- 5.51-8.00 = Tidak Puas
- 8.01-10.50 = Kurang Puas

- 10.51-13.00 = Cukup Puas
- 13.01-15.50 = Puas
- 15.51-18.00 = Sangat Puas

Tabel 5.13. Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		13.2655
Median		13
Mode		15
Std. Deviation		2.73214
Variance		7.465
Range		15
Minimum		3
Maximum		18
Percentiles	25	12
	50	13
	75	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat tabel hasil output SPSS di atas, dapat diketahui nilai *mean* sebesar 13.2655 yang artinya rata-rata jawaban responden menunjukkan respon puas atas jawaban mereka. Artinya, rata-rata responden menilai persepsi terhadap gaya kepemimpinan pada atasan mereka cenderung lebih konsultatif daripada otoriter. Nilai *median* sebesar 13 menunjukkan bahwa 50% data berada di atas 13 dan sisanya berada di bawahnya. Dan nilai yang paling banyak muncul (*mode*) yaitu 15.

Standar deviasi menunjukkan angka 2.73214 dan nilai maksimum dan minimum data yaitu 18 dan 3. Angka 15 pada *range* menunjukkan selisih antara nilai maksimum dan minimum data. *Percentiles* 25 menunjukkan 25% data berada di bawah nilai 12. *Percentiles* 50 disebut juga median. *Percentiles* 75 berarti 75% data berada di bawah 15.

d. Individualisme horizontal

Dengan menghitung selisih antara skor maksimal ($6 \times 7 = 42$) dan skor minimal ($1 \times 7 = 7$) yang hasilnya dibagi oleh jumlah skala pada *likert* (6), maka

diperoleh angka sebesar 5.83 yang digunakan untuk mencari interval dengan perincian sebagai berikut :

- 7.00-12.83 = Sangat Tidak Setuju
- 12.84-18.67 = Tidak Setuju
- 18.68-24.51 = Kurang Setuju
- 24.52-30.35 = Cukup Setuju
- 30.36-36.19 = Setuju
- 36.20+42.00 = Sangat Setuju

Tabel 5.14. Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Individualisme Horizontal

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		23.9027
Median		23
Mode		22.00
Std. Deviation		5.13907
Variance		26.41
Range		30
Minimum		10
Maximum		40
Percentiles	25	21
	50	23
	75	25

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat tabel hasil output SPSS di atas, dapat diketahui nilai *mean* sebesar 23.9027 yang artinya rata-rata jawaban responden menunjukkan respon kurang setuju terhadap pernyataan yang telah disediakan. Dengan ini dapat disimpulkan, rata-rata responden memiliki individualisme horizontal yang rendah. Nilai *median* sebesar 23 menunjukkan bahwa 50% data berada di atas 23 dan sisanya berada di bawahnya. Dan nilai yang paling banyak muncul (*mode*) yaitu 22.

Standar deviasi menunjukkan angka 5.13907 dan nilai maksimum dan minimum data yaitu 40 dan 10. Angka 30 pada *range* menunjukkan selisih antara nilai maksimum dan minimum data. *Percentiles* 25 menunjukkan 25%

data berada di bawah nilai 21. *Percentiles* 50 disebut juga median. *Percentiles* 75 berarti 75% data berada di bawah 25.

e. Individualisme vertikal

Dengan menghitung selisih antara skor maksimal ($6 \times 7 = 42$) dan skor minimal ($1 \times 7 = 7$) yang hasilnya dibagi oleh jumlah skala pada *likert* (6), maka diperoleh angka sebesar 5.83 yang digunakan untuk mencari interval dengan perincian sebagai berikut :

- 7.00-12.83 = Sangat Tidak Setuju
- 12.84-18.67 = Tidak Setuju
- 18.68-24.51 = Kurang Setuju
- 24.52-30.35 = Cukup Setuju
- 30.36-36.19 = Setuju
- 36.20-42.00 = Sangat Setuju

Tabel 5.15. Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Individualisme Vertikal

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		31.7699
Median		33
Mode		32
Std. Deviation		5.11128
Variance		26.125
Range		30
Minimum		9
Maximum		39
Percentiles	25	31
	50	33
	75	35

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat tabel hasil output SPSS di atas, dapat diketahui nilai *mean* sebesar 31.7699 yang artinya rata-rata jawaban responden menunjukkan respon setuju terhadap pernyataan yang telah disediakan. Dengan ini dapat disimpulkan , rata-rata responden mempunyai individualisme vertikal yang

cukup tinggi. Nilai *median* sebesar 33 menunjukkan bahwa 50% data berada di atas 33 dan sisanya berada di bawahnya. Dan nilai yang paling banyak muncul (*mode*) yaitu 32.

Standar deviasi menunjukkan angka 5.11128 dan nilai maksimum dan minimum data yaitu 39 dan. Angka 30 pada *range* menunjukkan selisih antara nilai maksimum dan minimum data. *Percentiles 25* menunjukkan 25% data berada di bawah nilai 31. *Percentiles 50* disebut juga median. *Percentiles 75* berarti 75% data berada di bawah 35.

f. Kolektivisme horizontal

Dengan menghitung selisih antara skor maksimal ($6 \times 7 = 42$) dan skor minimal ($1 \times 7 = 7$) yang hasilnya dibagi oleh jumlah skala pada *likert* (6), maka diperoleh angka sebesar 5.83 yang digunakan untuk mencari interval dengan perincian sebagai berikut :

- 7.00-12.83 = Sangat Tidak Setuju
- 12.84-18.67 = Tidak Setuju
- 18.68-24.51 = Kurang Setuju
- 24.52-30.35 = Cukup Setuju
- 30.36-36.19 = Setuju
- 36.20+42.00 = Sangat Setuju

Tabel 5.16. Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Kolektivisme Horizontal

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		34.0796
Median		35
Mode		34
Std. Deviation		4.1017
Variance		16.824
Range		30
Minimum		12
Maximum		42
Percentiles	25	33
	50	35
	75	36

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat tabel hasil output SPSS di atas, dapat diketahui nilai *mean* sebesar 34.0796 yang artinya rata-rata jawaban responden menunjukkan respon setuju terhadap pernyataan yang telah disediakan. Dapat disimpulkan, kolektivisme horizontal pada responden mempunyai nilai yang cukup tinggi. Nilai *median* sebesar 35 menunjukkan bahwa 50% data berada di atas 35 dan sisanya berada di bawahnya. Dan nilai yang paling banyak muncul (*mode*) yaitu 34.

Standar deviasi menunjukkan angka 4.1017 dan nilai maksimum dan minimum data yaitu 42 dan. Angka 30 pada *range* menunjukkan selisih antara nilai maksimum dan minimum data. *Percentiles* 25 menunjukkan 25% data berada di bawah nilai 33. *Percentiles* 50 disebut juga median. *Percentiles* 75 berarti 75% data berada di bawah 36.

g. Kolektivisme vertikal

Dengan menghitung selisih antara skor maksimal ($6 \times 7 = 42$) dan skor minimal ($1 \times 7 = 7$) yang hasilnya dibagi oleh jumlah skala pada *likert* (6), maka diperoleh angka sebesar 5.83 yang digunakan untuk mencari interval dengan perincian sebagai berikut :

- 7.00-12.83 = Sangat Tidak Setuju
- 12.84-18.67 = Tidak Setuju
- 18.68-24.51 = Kurang Setuju
- 24.52-30.35 = Cukup Setuju
- 30.36-36.19 = Setuju
- 36.20+42.00 = Sangat Setuju

Tabel 5.17. Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Kolektivisme Vertikal

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		31.7699
Median		32
Mode		33
Std. Deviation		4.41185
Variance		19.464
Range		24

Tabel 5.17. (lanjutan) Pengukuran Statistik Deskriptif Kolektivisme Vertikal

Median		32
Mode		33
Std. Deviation		4.41185
Variance		19.464
Range		24
Minimum		16
Maximum		40
Percentiles	25	29
	50	32
	75	35

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat tabel hasil output SPSS di atas, dapat diketahui nilai *mean* sebesar 31.7699 yang artinya rata-rata jawaban responden menunjukkan respon setuju terhadap pernyataan yang telah disediakan. Dapat disimpulkan juga, rata-rata responden mempunyai nilai kolektivisme vertikal yang cukup tinggi. Nilai *median* sebesar 32 menunjukkan bahwa 50% data berada di atas 32 dan sisanya berada di bawahnya. Dan nilai yang paling banyak muncul (*mode*) yaitu 33.

Standar deviasi menunjukkan angka 4.41185 dan nilai maksimum dan minimum data yaitu 40 dan. Angka 24 pada *range* menunjukkan selisih antara nilai maksimum dan minimum data. *Percentiles* 25 menunjukkan 25% data berada di bawah nilai 29. *Percentiles* 50 disebut juga median. *Percentiles* 75 berarti 75% data berada di bawah 35.

h. Sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja

Dengan menghitung selisih antara skor maksimal ($6 \times 7 = 42$) dan skor minimal ($1 \times 7 = 7$) yang hasilnya dibagi oleh jumlah skala pada *likert* (6), maka diperoleh angka sebesar 5.83 yang digunakan untuk mencari interval dengan perincian sebagai berikut :

- 7.00-12.83 = Sangat Tidak Setuju
- 12.84-18.67 = Tidak Setuju
- 18.68-24.51 = Kurang Setuju

- 24.52-30.35 = Cukup Setuju
- 30.36-36.19 = Setuju
- 36.20+42.00 = Sangat Setuju

Tabel 5.18. Pengukuran Statistik Deskriptif Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		34.3009
Median		35
Mode		35
Std. Deviation		4.90423
Variance		24.052
Range		26
Minimum		16
Maximum		42
Percentiles	25	33
	50	35
	75	37

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat tabel hasil output SPSS di atas, dapat diketahui nilai *mean* sebesar 34.3009 yang artinya rata-rata jawaban responden menunjukkan respon setuju terhadap pernyataan yang telah disediakan. Nilai *median* sebesar 35 menunjukkan bahwa 50% data berada di atas 35 dan sisanya berada di bawahnya. Dan nilai yang paling banyak muncul (*mode*) yaitu 35. Standar deviasi menunjukkan angka 4.90423 dan nilai maksimum dan minimum data yaitu 42 dan 16. Angka 26 pada *range* menunjukkan selisih antara nilai maksimum dan minimum data. *Percentiles* 25 menunjukkan 25% data berada di bawah nilai 33. *Percentiles* 50 disebut juga median. *Percentiles* 75 berarti 75% data berada di bawah 37.

5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrumen. Dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan nilai *r* tabel, suatu data dikatakan valid apabila nilai *corrected item-total*

Tabel 5.20. Pengukuran Validitas Variabel Stres Kerja

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>
Stres Kerja	WS1	0.706
	WS2	0.613
	WS3	0.674

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Tabel 5.18. menunjukkan pengukuran validitas terhadap stres kerja. Dengan semua nilai *corrected item-total correlation* berada di atas 0.381, maka dapat dipastikan pengukuran variabel stres kerja valid.

$$\begin{aligned}
 \text{d. Gaya Kepemimpinan Konsultatif} &= n - k \\
 &= 30 - 5 \\
 &= 27 \text{ (df = 0.381)}
 \end{aligned}$$

Tabel 5.21. Pengukuran Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>
Gaya Kepemimpinan Konsultatif	CMS1	0.668
	CMS2	0.844
	CMS3	0.688

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Tabel 5.19. menunjukkan pengukuran validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan konsultatif. Dengan semua nilai *corrected item-total correlation* berada di atas 0.381 maka dapat dipastikan pengukuran variabel gaya kepemimpinan konsultatif valid.

$$\begin{aligned}
 \text{e. Individualisme Horisontal} &= n - k \\
 &= 30 - 7 \\
 &= 23 \text{ (df = 0.413)}
 \end{aligned}$$

Tabel 5.22. Pengukuran Validitas Variabel Individualisme Horisontal

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>
Individualisme Horisontal	HI1	0.727
	HI2	0.728
	HI3	0.758
	HI4	0.597
	HI5	0.624
	HI6	0.686
	HI7	0.613

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Tabel 5.20. menunjukkan pengukuran validitas terhadap Variabel individualisme horisontal. Dengan semua nilai *corrected item-total correlation* berada di atas 0.413, maka dapat dipastikan pengukuran variabel individualisme horisontal valid.

$$\begin{aligned}
 \text{f. Individualisme Vertikal} &= n - k \\
 &= 30 - 7 \\
 &= 23 \text{ (df = 0.413)}
 \end{aligned}$$

Tabel 5.23. Pengukuran Validitas Variabel Individualisme Vertikal

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>
Individualisme Vertikal	VI1	0.759
	VI2	0.564
	VI3	0.613
	VI4	0.613
	VI5	0.568
	VI6	0.583
	VI7	0.572

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Tabel 5.21. menunjukkan pengukuran validitas terhadap variabel individualisme vertikal. Dengan semua nilai *corrected item-total correlation*

berada di atas 0.413, maka dapat dipastikan pengukuran variabel individualisme vertikal valid.

$$\begin{aligned}
 \text{g. Kolektivisme Horisontal} &= n - k \\
 &= 30 - 7 \\
 &= 23 \text{ (df = 0.413)}
 \end{aligned}$$

Tabel 5.24. Pengukuran Validitas Variabel Kolektivisme Horisontal

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>
Kolektivisme Horisontal	HC1	0.582
	HC2	0.616
	HC3	0.735
	HC4	0.634
	HC5	0.850
	HC6	0.550
	HC7	0.684

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Tabel 5.22. menunjukkan pengukuran validitas terhadap variabel kolektivisme horisontal. Dengan semua nilai *corrected item-total correlation* berada di atas 0.413, maka dapat dipastikan pengukuran variabel kolektivisme horisontal valid.

$$\begin{aligned}
 \text{h. Kolektivisme Vertikal} &= n - k \\
 &= 30 - 7 \\
 &= 23 \text{ (df = 0.413)}
 \end{aligned}$$

Tabel 5.25. Pengukuran Validitas Variabel Kolektivisme Vertikal

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>
Kolektivisme Vertikal	VC1	0.663
	VC2	0.657
	VC3	0.686
	VC4	0.533
	VC5	0.671
	VC6	0.597
	VC7	0.590

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Tabel 5.23. menunjukkan pengukuran validitas terhadap variabel kolektivisme vertikal. Dengan semua nilai *corrected item-total correlation* berada di atas 0.413, maka dapat dipastikan pengukuran variabel kolektivisme vertikal valid.

i. Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja

$$\begin{aligned}
 &= n - k \\
 &= 30 - 7 \\
 &= 23 \text{ (df = 0.413)}
 \end{aligned}$$

Tabel 5.26. Pengukuran Validitas Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>
Sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja	ATUM1	0.722
	ATUM2	0.743
	ATUM3	0.582
	ATUM4	0.734
	ATUM5	0.575
	ATUM6	0.715
	ATUM7	0.683

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Tabel 5.24. menunjukkan pengukuran validitas terhadap variabel sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Dengan semua nilai *corrected item-total correlation* berada di atas 0.413, maka dapat dipastikan pengukuran variabel sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja valid.

5.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian, apakah pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu instrumen penelitian dikatakan *reliabel* jika *Cronbach's Alpha*nya mempunyai nilai > 0.6 (Sekaran, 2003). Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel penelitian.

Tabel 5.27. Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja	ATUM1 – ATUM7	0.874	Reliabel
Ketidakpuasan Kerja	JAP	0.863	Reliabel
	IJF	0.887	Reliabel
Stres Kerja	WS1 – WS3	0.807	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Konsultatif	CMS1 – CMS3	0.857	Reliabel
Individualisme Horisontal	HI1 – HI7	0.879	Reliabel
Individualisme Vertikal	VI1 – VI7	0.846	Reliabel
Kolektivisme Horisontal	HC1 – HC7	0.857	Reliabel
Kolektivisme Vertikal	VC1 – VC7	0.874	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

5.4. Uji Asumsi Klasik

5.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terdapat dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi dikatakan baik apabila model tersebut mempunyai data yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 5.28. Rasio Skewness dan Kurtosis

Skewness		Kurtosis	
Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
-0.311	0.227	0.021	0.451

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat tabel di atas, maka *rasio skewness* mempunyai nilai -1.37 dan *rasio kurtosis* mempunyai nilai 0.046. Dikatakan berdistribusi normal apabila kedua rasio tersebut terletak pada kisaran nilai -2 sampai dengan +2 (Joko. S., 2010), maka dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

5.4.2. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah antar variabel independen mempunyai hubungan linearitas dengan variabel dependennya. Dikatakan linear, jika nilai signifikansi linearitasnya mempunyai nilai signifikansi < 0.05 (Sulistyo, 2010). Berikut nilai signifikansi antara independen variabel dan dependen variabelnya :

Tabel 5.29. Uji Linearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Signifikansi	Keterangan
Sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja	Ketidakpuasan kerja	0.00	Linear
	Stres kerja	0.00	Linear
	Gaya kepemimpinan konsultatif	0.00	Linear
	Individualisme horizontal	0.00	Linear
	Individualisme vertikal	0.00	Linear
	Kolektivisme horizontal	0.039	Linear
	Kolektivisme vertikal	0.00	Linear

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Berdasarkan tabel 5.27 di atas, setelah melakukan olah SPSS, diketahui semua variabel independen bersifat linear terhadap variabel dependennya.

5.4.3. Uji Multikolienaritas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka akan terdapat multikolienaritas. Tidak ada multikolienaritas jika nilai VIF tidak lebih dari 10 (Gujarati, 2003).

Tabel 5.30. Pengukuran Uji Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
WS	.254	3.939
HI	.619	1.615
VI	.828	1.207
VC	.636	1.572

Tabel 5.30. (lanjutan) Pengukuran Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
HC	.863	1.159
CMS	.342	2.920
WSD	.793	1.261

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada output hasil SPSS dapat dilihat bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 10. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

5.4.4. Uji Heterokedastisitas.

Dengan menggunakan metode *rank spearman* pada SPSS, maka diperoleh output :

Tabel 5.31. Uji Heterokedastisitas

			abresid				abresid
Spearman's rho	WS	Correlation Coefficient	-.080	VC	Correlation Coefficient	-.058	
		Sig. (2-tailed)	.400		Sig. (2-tailed)	.544	
		N	113		N	113	
		HI	Correlation Coefficient		.077	CMS	Correlation Coefficient
		Sig. (2-tailed)	.417		Sig. (2-tailed)	.216	
		N	113		N	113	
	VI	Correlation Coefficient	.029	WSD	Correlation Coefficient	.165	
		Sig. (2-tailed)	.760		Sig. (2-tailed)	.080	
		N	113		N	113	
	HC	Correlation Coefficient	-.043	abresid	Correlation Coefficient	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.651		Sig. (2-tailed)	.	
		N	113		N	113	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dengan melihat nilai signifikansi pada kolom *abresid*, dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi dia atas 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

5.5. Analisis Faktor

Analisis faktor digunakan untuk mengelompokkan beberapa variabel yang memiliki karakteristik yang sama. Penelitian ini memiliki tujuh variabel independen yang akan dianalisis faktor menggunakan SPSS. Ketujuh variabel tersebut adalah ketidakpuasan kerja (WSD), stres kerja (WS), gaya kepemimpinan konsultatif pada atasan (CMS), individualisme horizontal (HI), individualisme vertikal (VI), kolektivisme horizontal (HC) dan kolektivisme vertikal (VC).

Telah dilakukan analisis faktor dengan periode dua kali analisis faktor, yang ditunjukkan sebagai berikut :

a. Analisis faktor pertama.

Tabel 5.32. Nilai KMO dan Barlett's Test I

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.639
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	235.157
	df	21
	Sig.	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Analisis faktor pertama didapatkan nilai KMO MSA sebesar 0.639 yang berarti lebih dari 0.5. Dapat disimpulkan analisis faktor dapat kembali dilanjutkan menjadi analisis faktor yang kedua.

Tabel 5.33. Anti-Image Matrices I

		Anti-image Matrices						
		WS	HI	VI	HC	VC	CMS	WSD
Anti-image Covariance	WS	.254	.118	-.089	.003	-.072	-.220	-.173
	HI	.118	.619	.028	-.055	.201	-.032	-.009
	VI	-.089	.028	.828	-.236	.044	.025	.040
	HC	.003	-.055	-.236	.863	-.157	-.003	.020
	VC	-.072	.201	.044	-.157	.636	-.007	-.054
	CMS	-.220	-.032	.025	-.003	-.007	.342	.199
	WSD	-.173	-.009	.040	.020	-.054	.199	.793

Tabel 5.33. (lanjutan) *Anti-Image Matrices I*

		Anti-image Matrices						
		WS	HI	VI	HC	VC	CMS	WSD
Anti-image Correlation	WS	.608a	.299	-.194	.006	-.179	-.746	-.386
	HI	.299	.793a	.038	-.076	.320	-.069	-.013
	VI	-.194	.038	.707a	-.279	.061	.047	.050
	HC	.006	-.076	-.279	.602a	-.211	-.006	.024
	VC	-.179	.320	.061	-.211	.803a	-.015	-.077
	CMS	-.746	-.069	-.047	-.006	-.015	.572a	.383
	WSD	-.386	-.013	.050	.024	-.077	.383	.303a

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Masih terkait dengan hasil analisis faktor yang pertama. Berdasarkan tabel di atas, yang ditunjukkan oleh kolom *anti-image correlation* (ditunjukkan oleh huruf “a”) nilai variabel ketidakpuasan kerja (WSD) mempunyai nilai kurang dari 0.5, berarti untuk analisis faktor kedua, variabel ini akan dihilangkan.

b. Analisis faktor kedua.

Tabel 5.34. Nilai KMO dan Barlett's Test II

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.695
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	210.537
	df	15
	Sig.	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Analisis faktor kedua menghasilkan nilai KMO MSA sebesar 0.635 yang berarti masih ada kemungkinan untuk dilanjutkan kepada analisis faktor ketiga.

Tabel 5.35. *Anti-Image Matrices II*

		Anti-image Matrices					
		WS	HI	VI	HC	VC	CMS
Anti-image Covariance	WS	.298	.137	-.094	.009	-.099	-.243
	HI	.137	.619	.028	-.055	.202	-.035
	VI	-.094	.028	.830	-.238	.048	.018
	HC	.009	-.055	-.238	.863	-.156	-.010
	VC	-.099	.202	.048	-.156	.640	.008
	CMS	-.243	-.035	.018	-.010	.008	.401

Tabel 5.35. (lanjutan) *Anti-Image Matrices II*

Anti-image Matrices

		WS	HI	VI	HC	VC	CMS
Anti-image Correlation	WS	.653a	.318	-.190	.017	-.227	-.702
	HI	.318	.777a	.039	-.075	.320	-.069
	VI	-.190	.039	.712a	-.281	.065	.031
	HC	.017	-.075	-.281	.602a	-.210	-.016
	VC	-.227	.320	.065	-.210	.783a	.015
	CMS	-.702	-.069	.031	-.016	.015	.655a

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Tabel *Anti-Image Matrices* mempunyai kolom yang bernama anti-image correlation (nilai ditunjukkan oleh huruf “a”), menunjukkan semua variabel mempunyai nilai lebih dari 0.5, maka dapat disimpulkan tidak ada variabel yang harus dibuang untuk melakukan analisis faktor yang ketiga. Analisis faktor ketiga dapat dilakukan, tetapi hasilnya akan tetap sama dengan analisis faktor yang kedua karena tidak ada lagi variabel yang dibuang.

Tabel 5.36. *Total Variance Explained*

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	2.758	45.967	45.967	2.758	45.967
2	1.126	18.767	64.734	1.126	18.767	64.734
3	.805	13.419	78.153			
4	.665	11.080	89.233			
5	.453	7.550	96.783			
6	.193	3.217	100.000			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Tabel *Total Variance Explained* menjelaskan masing-masing variabel yang dianalisis. Tabel di atas mempunyai 2 macam penjelasan varian, yaitu *initial eigenvalues* dan *extraction sums of squared loadings*. Pada *initial eigenvalues* terdapat 2 komponen yang mempunyai nilai eigen >1, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini hanya ada 2 faktor yang terbentuk dengan 2 macam varian yaitu dengan nilai 2.758 dan 18.767.

Tabel 5.37. Component Matrix

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
WS	.888	-.175
HI	-.721	.253
VI	.458	.616
HC	.342	.778
VC	.716	-.072
CMS	.781	-.204

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Tabel *component matrix* menunjukkan nilai korelasi antara suatu variabel dengan faktor yang terbentuk. Berikut penjelasannya :

1. Variabel stres kerja (WS) mempunyai nilai faktor 1 sebesar 0.888 dan nilai faktor 2 sebesar -0.175, maka disimpulkan variabel WS termasuk ke dalam faktor 1.
2. Variabel individualisme horizontal (HI) mempunyai nilai faktor 1 sebesar -0.721 dan nilai faktor 2 sebesar 0.253, maka dapat disimpulkan variabel HI termasuk ke dalam faktor 2.
3. Variabel individualisme vertikal (VI) mempunyai nilai faktor 1 sebesar 0.458 dan nilai faktor 2 sebesar 0.616, maka dapat disimpulkan variabel VI termasuk ke dalam faktor 2.
4. Variabel kolektivisme horizontal (HC) mempunyai nilai faktor 1 sebesar 0.342 dan nilai faktor 2 sebesar 0.778, maka dapat disimpulkan variabel VI termasuk ke dalam faktor 2.
5. Variabel kolektivisme vertikal (VC) mempunyai nilai faktor 1 sebesar 0.716 dan nilai faktor 2 sebesar -0.72, maka dapat disimpulkan variabel VI termasuk ke dalam faktor 1.
6. Variabel gaya kepemimpinan konsultatif (CMS) mempunyai nilai faktor 1 sebesar 0.781 dan nilai faktor 2 sebesar -0.204, maka dapat disimpulkan variabel VI termasuk ke dalam faktor 1.

Setelah melakukan analisis faktor, maka dapat disimpulkan variabel pada penelitian ini terdapat 2 faktor yang berpengaruh, antara lain :

1. Faktor 1 diwakili oleh variabel stres kerja, gaya kepemimpinan konsultatif dan kolektivisme vertikal dengan besar varian 45.967%.
2. Faktor 2 diwakili oleh variabel individualisme horizontal, individualisme vertikal dan kolektivisme horizontal dengan besar varian 18.767%.

5.6. Analisis Regresi

5.6.1. Persamaan Regresi

Dari hasil regresi dengan menggunakan SPSS 18 telah diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10.975 + 0.090x_1 + 1.441x_2 + 0.161x_4 + 0.151x_6 - 0.233x_3 - 0.162x_5 + 2.266$$

dimana,

- Y = Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja
- X₁ = Variabel Ketidakpuasan Kerja
- X₂ = Variabel Stres Kerja
- X₃ = Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif
- X₄ = Variabel Individualisme Vertikal
- X₅ = Variabel Individualisme Horisontal
- X₆ = Variabel Kolektivisme Vertikal

Dari hasil persamaan di atas dapat diketahui konstanta persamaan regresi sebesar 10.975 yang diikuti oleh penambahan dan pengurangan koefisien dari variabel-variabel pengaruh. Dapat diketahui koefisien untuk variabel ketidakpuasan kerja sebesar 0.090, hal ini berarti setiap ada peningkatan ketidakpuasan kerja pada karyawan, maka Y (sikap karyawan) akan bertambah senilai 0.90 dengan mengasumsikan nilai variabel lainnya konstan.

Koefisien variabel stres kerja mempunyai nilai 1.441 yang berarti setiap ada peningkatan stres kerja pada karyawan, maka akan menambah sikap karyawan sebesar 1.441 dengan menganggap nilai variabel lainnya konstan.

Koefisien gaya kepemimpinan konsultatif mempunyai nilai minus sebesar 0.233 yang berarti setiap ada peningkatan terhadap gaya kepemimpinan

konsultatif maka akan berdampak pada pengurangan variabel sikap karyawan sebesar 0.233 dengan menganggap nilai variabel lainnya konstan.

Variabel individualisme vertikal mempunyai nilai koefisien sebesar 0.161 yang berarti setiap ada peningkatan variabel individualism vertikal maka akan menambah variabel sikap sebesar 0.161 dengan mengasumsikan nilai variabel lainnya konstan.

Variabel individualisme horizontal mempunyai nilai minus sebesar 0.162 yang mengindikasikan setiap ada peningkatan pada variabel individualisme horizontal akan mengurangi variabel sikap karyawan sebesar 0.162 dengan mengasumsikan nilai variabel lainnya konstan.

Variabel kolektivisme vertikal mempunyai nilai koefisien sebesar 0.151 yang berarti setiap ada peningkatan variabel kolektivisme vertikal, maka akan menambah variabel sikap karyawan sebesar 0.151 dengan mengasumsikan nilai variabel lainnya konstan.

5.6.2. Uji F

Tabel 5. 38. Nilai F Pada Regresi

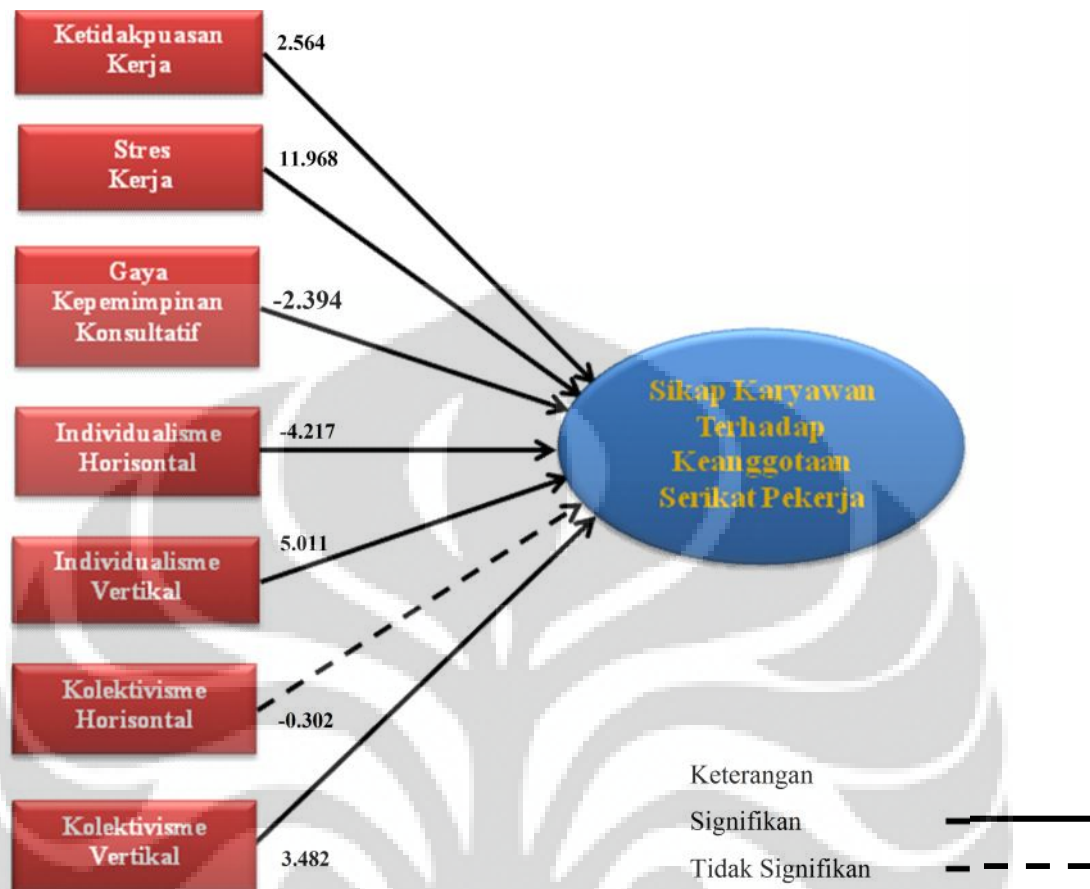
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6	Regression	2405.066	6	400.844	147.173	.000 ^f
	Residual	288.704	106	2.724		
	Total	2693.77	112			

f. Predictors: (Constant), WS, HI, VI, WSD, VC, CMS

g. Dependent Variable: ATUM

Dari hasil SPSS 18 diperoleh suatu nilai F hitung sebesar 147.173, sedangkan F tabel beada pada kisaran 1.97. Hal ini berarti F hitung mempunyai nilai lebih besar daripada F tabel dan dapat diindikasikan model penelitian cocok/fit yang berarti variabel ketidakpuasan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan konsultatif, individualisme vertikal, individualisme horizontal dan kolektivisme vertikal secara bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu sikap karyawan terhadap keaggotaan serikat pekerja.

5.6.3. Uji t



Gambar 5.1. Nilai *t-value* Pada Model

Dengan responden berjumlah 113 diperoleh $df = (113-7-1) = 105$ dan nilai t tabel adalah 1.66. Berdasarkan pengolahan data pada SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja mempunyai *t-value* sebesar 2.564 dan t tabel mempunyai nilai sebesar 1.66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *t-value* lebih besar daripada t tabel, maka ketidakpuasan kerja pada karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

2. Stres Kerja

Stres kerja mempunyai *t-value* sebesar 11.968 dan t tabel mempunyai nilai sebesar 1.66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *t-value* lebih besar daripada t

tabel, maka stres kerja pada karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

3. Gaya Kepemimpinan Konsultatif

Gaya kepemimpinan konsultatif mempunyai *t-value* sebesar minus 2.394 dan *t* tabel mempunyai nilai sebesar 1.66 atau -1.66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *t-value* lebih kecil daripada -1.66, maka gaya kepemimpinan konsultatif pada karyawan berpengaruh secara signifikan dan negatif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

4. Individualisme Horisontal

Individualisme horisontal mempunyai *t-value* sebesar minus 4.217 dan *t* tabel mempunyai nilai sebesar 1.66 atau -1.66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *t* hitung lebih kecil daripada -1.66, maka individualisme horisontal pada karyawan berpengaruh secara signifikan dan negatif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

5. Individualisme Vertikal

Individualisme vertikal mempunyai *t-value* sebesar 5.011 dan *t* tabel mempunyai nilai sebesar 1.98. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *t-value* lebih besar daripada *t* tabel, maka individualisme vertikal pada karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

6. Kolektivisme Horisontal

Kolektivisme horisontal mempunyai *t-value* sebesar minus 0.302 dan *t* tabel mempunyai nilai sebesar 1.66 atau -1.66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *t-value* berada di antara 1.66 dan -1.66, maka kolektivisme horisontal pada karyawan tidak berpengaruh secara signifikan pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

7. Kolektivisme Vertikal

Kolektivisme vertikal mempunyai nilai *t* sebesar 3.482 dan *t* tabel mempunyai nilai sebesar 1.66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *t-value* lebih besar daripada *t* tabel, maka Kolektivisme vertikal pada karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja.

5.6.4. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinansi mengindikasikan seberapa besar variabel eksogen menjelaskan variabel endogennya. Dengan koefisien determinansi kita dapat melihat kemampuan sebuah model dalam menjelaskan variasi dari variabel-variabelnya. Nilai R^2 dapat dihitung dan melihat tabel *Model Summary* pada SPSS 18 :

Tabel 5.39. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
6	.945 [†]	0.893	0.887	1.65034	1.613

f. Predictors: (Constant), WS, HI, VI, WSD, VC, CMS

g. Dependent Variable: ATUM

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan model penelitian ini mempunyai nilai R^2 sebesar 0.893 yang artinya 89.3% variabel sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja (ATUM) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (WS), individualisme horizontal (HI), individualisme vertikal (VI), ketidakpuasan kerja (WSD), kolektivisme vertikal dan gaya manajerial konsultatif. Sisanya sebesar 10.7% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.6.5. Analisa Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji delapan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab 3. Analisa hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-value* hasil pengolahan SPSS 18 dengan *t* table. Syarat hipotesis diterima, jika nilai uji *t-value* > 1.66 atau < -1.66 , sebaliknya jika nilai *t-value* < 1.66 atau > -1.66 maka hipotesis ditolak.

Tabel 5.40. Tabel Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai <i>t-value</i>	Kesimpulan
H1	Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung lebih mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya	2.564	Diterima (signifikan dan positif)
H2	Karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi akan cenderung lebih mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang memiliki tingkat stres yang rendah	11.968	Diterima (signifikan dan positif)
H3	Karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan konsultatif pada atasannya akan cenderung kurang mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan otoriter pada atasannya	-2.394	Diterima (signifikan dan negatif)
H4	Individualisme horizontal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja secara positif dan signifikan	-4.217	Diterima (signifikan dan negatif)
H5	Individualisme vertikal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja secara negatif dan signifikan	5.011	Diterima (signifikan dan positif)
H6	Kolektivisme horizontal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja positif dan signifikan	-0.302	Ditolak (tidak signifikan dan negatif)
H7	Kolektivisme vertikal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja positif dan signifikan.	2.564	Diterima (signifikan dan positif)

Dari tabel di atas dapat dilihat ada enam variabel yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap serikat pekerja, yaitu ketidakpuasan kerja, tingkat stres, gaya kepemimpinan atasan yang konsultatif, individualisme horizontal,

individualisme vertikal dan kolektivisme vertikal. Sedangkan variabel yang ditolak adalah kolektivisme horizontal.

- a. H1 : Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung lebih mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya

Berdasarkan hasil output SPSS 18, hasil uji hipotesis pertama mempunyai *t-value* sebesar 2.564 yang menandakan ketidakpuasan pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan bernilai positif. Arti nilai positif yaitu semakin besar ketidakpuasan kerja seorang karyawan, maka kecenderungan karyawan tersebut untuk mendukung serikat pekerja akan semakin besar juga. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sarkar (2011) yang juga didukung oleh Freeman dan Medoff (1979 dan 1984), yaitu semakin tidak puas seorang karyawan dengan pekerjaan mereka maka mereka akan lebih cenderung untuk mendukung dan memihak serikat pekerja.

Berdasarkan data primer yang telah diolah, dengan penilaian skala 1-6, karyawan PT Linfox Logistics Indonesia merasa cukup puas (ditunjukkan oleh kisaran nilai tingkat 4) dengan apa yang diterimanya selama mereka bekerja (JAP). Kemudian, ekspektasi mereka selama ini terhadap beberapa indikator yang telah ditentukan pada variabel ketidakpuasan mereka (IJF) dinilai penting (ditunjukkan oleh kisaran nilai tingkat 5). Maka dapat disimpulkan ada sedikit ketidakpuasan yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan dan faktor-faktor lainnya yang berpengaruh.

Dengan mengurangi angka indeks antara IJF dengan JAP, ketidakpuasan karyawan pada PT Linfox Logistics Indonesia dominan dipengaruhi oleh gaji (angka indeks menunjukkan 28.23, disusul oleh tunjangan (23.50), keamanan (16.33), pelatihan (15.83) dan pekerjaan (14.33). menurut Simamora (1997), masalah ketidakpuasan gaji dan tunjangan pada karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut untuk cenderung lebih mendukung serikat pekerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya responden pada penelitian ini yang menjadi anggota serikat pekerja, yaitu hampir mencapai 60% (67 responden) dari 113 responden.

Setelah masalah gaji dan tunjangan, terdapat faktor keamanan dalam bekerja, pelatihan yang diterima dan pekerjaan itu sendiri. Keamanan dalam bekerja sangat dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Terlebih lagi bagi karyawan yang pekerjaannya membutuhkan tingkat keamanan yang tinggi, keselamatan kerja merupakan suatu prioritas selain gaji dan tunjangan. Faktor pelatihan juga berpengaruh terhadap faktor ketidakpuasan karyawan. Karyawan akan merasa sangat jenuh dan merasa tidak diperhatikan apabila perusahaan tidak melakukan pelatihan secara berkala kepada karyawannya. Pekerjaan yang terlalu berat juga dapat menyebabkan masalah ketidakpuasan kerja pada karyawan. Beban kerja yang terlalu berat yang mungkin dapat dikaitkan dengan ketidaksesuaian gaji dapat menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan yang nyata pada masa sekarang.

Pada akhirnya semua ketidakpuasan tersebut akan mendorong karyawan untuk berusaha agar merubah kondisinya untuk lebih baik lagi. Dan harapan karyawan adalah masuk ke dalam anggota serikat pekerja. Karena mereka menganggap dengan masuk menjadi anggota serikat pekerja, ketidakpuasan itu akan dapat diatasi seperti yang dikemukakan oleh Freeman dan Medoff (1984).

b. H2 : Karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi akan cenderung lebih mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang memiliki tingkat stres yang rendah.

Hasil uji hipotesis kedua mempunyai *t-value* sebesar 11.968 yang menandakan stres kerja karyawan yang tinggi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dan bernilai positif. Artinya, semakin tinggi tingkat stres karyawan, maka karyawan tersebut akan cenderung lebih mendukung serikat pekerja. Hal ini sama sejalan dengan penelitian Sarkar (2011) bahwa tingkat stres yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih mendukung serikat pekerja.

Beehr & Newman (1978) mengemukakan bahwa stres kerja akan memicu rasa ketidakpuasan dalam diri karyawan. Sejalan dengan rasa ketidakpuasan itu, maka karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi akan memiliki nilai positif terhadap ketidakpuasan mereka yang pada akhirnya rasa

ketidakpuasan itu yang akan mendorong mereka untuk lebih mendukung serikat pekerja.

Berdasarkan perhitungan deskriptif yang telah dilakukan pada awal bab ini, ditemukan adanya tingkat stres yang tinggi pada karyawan PT Linfox Logistics Indonesia (ditunjukkan oleh nilai *mean* dengan kisaran nilai pada tingkat 5). Tingkat stres pada karyawan dapat disebabkan dari tuntutan pekerjaan yang membuat karyawan untuk bekerja dengan keras dan waktu yang singkat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan sering memikirkan pekerjaan mereka meskipun mereka tidak berada pada situasi dan jam kerja. Stres kerja sangat berkaitan erat dengan ketidakpuasan kerja. Stres kerja pada karyawan pada akhirnya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja mereka. Akhirnya rasa ketidakpuasan inilah yang mendorong karyawan untuk lebih mendukung serikat pekerja karena mereka menganggap serikat pekerja dapat menyelesaikan permasalahan stres kerja dan ketidakpuasan kerja yang mereka alami.

c. H3 : Karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan konsultatif pada atasannya akan cenderung kurang mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan otoriter pada atasannya.

Hipotesis ketiga mempunyai *t-value* sebesar -2.394 yang menandakan gaya kepemimpinan konsultatif pada atasan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan dan bernilai negatif. Hal ini berarti karyawan yang memiliki atasan yang bersifat konsultatif cenderung untuk tidak mendukung serikat pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarkar (2011). Sebaliknya, karyawan yang memiliki atasan yang otoriter akan lebih mendukung serikat pekerja karena mereka akan merasa terisolasi dan tidak memiliki pengaruh apapun pada manajemen (Leigh, 1986 dan DeCotiis dan LeLouran, 1981).

Dari hasil pengolahan data primer dan analisis deskriptif yang dilakukan, karyawan PT Linfox Logistics Indonesia cenderung mempersepsikan atasannya memiliki gaya kepemimpinan yang konsultatif daripada gaya kepemimpinan otoriter. Persepsi ini mempunyai nilai *mean* yang cukup tinggi yaitu di kisaran nilai tingkat kelima dari enam tingkat yang telah ditentukan. Tetapi mengapa banyak karyawan (responden) yang telah menjadi anggota serikat pekerja. Hal ini

dapat disebabkan oleh faktor-faktor lainnya yang begitu kuat untuk mempengaruhi karyawan agar masuk menjadi anggota serikat pekerja, contohnya saja ketidakpuasan kerja yang selalu didominasi oleh permasalahan gaji yang merupakan permasalahan pokok dalam kehidupan.

Karyawan yang memiliki atasan yang konsultatif akan merasa nyaman dan dihargai. Mereka lebih merasa dibutuhkan perannya dalam manajemen, seperti dalam hal pengambilan keputusan dan memberikan saran dan pendapat. Sedangkan karyawan yang memiliki atasan yang otoriter cenderung merasa tidak dihargai dan tidak dianggap perannya. Akibatnya mereka akan merasa tidak berdaya dan tidak mempunyai kemampuan dalam manajemen. Rasa inilah yang pada akhirnya dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap serikat pekerja (Zalesny, 1985). Hal ini berarti karyawan yang memiliki atasan yang bersifat konsultatif akan cenderung untuk tidak mendukung serikat pekerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki atasan dengan gaya otoriter akan cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja.

d. H4 : Individualisme horizontal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja secara positif dan signifikan

Hipotesis keempat mempunyai *t-value* sebesar -4.217 yang menandakan individualisme horizontal mempunyai pengaruh yang cukup signifikan tetapi bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi karyawan yang memiliki sifat individualisme horizontal pada dirinya maka akan semakin berkurang untuk mendukung serikat pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santanu Sarkar (2005, 2011). Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakke (1945) bahwa karyawan yang memiliki sifat individualisme horizontal yang tinggi akan lebih cenderung untuk mendukung serikat pekerja.

Kembali kepada hasil penelitian, karyawan yang memiliki sifat ini lebih cenderung untuk mempertahankan dan memperlihatkan sifat uniknya daripada individu lain di sekitarnya, mereka ingin terlihat tampil lebih dan mengisyaratkan bahwa dirinya “berbeda” dari pada individu lainnya. Mereka lebih senang melakukan sesuatu dengan sendiri dan merasa segala sesuatu yang dilakukannya adalah hasil dari kemampuan yang mereka lakukan. Mereka lebih suka untuk

menggunakan kebebasan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan masalah dan ketidakpuasan yang terjadi pada diri mereka. Mereka tidak percaya dan tidak yakin bahwa serikat pekerja dapat membantu mereka dalam menyelesaikan permasalahan mereka. Itulah mengapa individualisme horizontal mempunyai nilai negatif pada serikat pekerja.

Setelah melakukan analisis deskriptif, diketahui, individualisme horizontal pada karyawan PT Linfox Logistics Indonesia terbilang cukup rendah (ditunjukkan oleh nilai *mean* yang terletak pada tingkat ketiga). Hal ini cukup beralasan apabila individualisme horizontal dihubungkan dengan keanggotaan serikat pekerja yang mempunyai hubungan keterbalikan (negatif). Diketahui dari hasil kuisioner karyawan yang menjadi anggota serikat pekerja lebih banyak daripada karyawan yang belum menjadi serikat pekerja.

H5 : Individualisme vertikal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja secara negatif dan signifikan

Hipotesis kelima mempunyai *t-value* sebesar 5.011 yang menandakan individualisme vertikal mempunyai pengaruh yang cukup signifikan dan bernilai positif. Hal ini berarti karyawan yang memiliki sifat individualisme vertikal yang tinggi akan cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang memiliki sikap individualisme yang rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarkar (2005, 2011) bahwa individualisme vertikal berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif.

Analisis deskriptif menunjukkan karyawan PT Linfox Logistics Indonesia mempunyai individualisme yang cukup tinggi (ditunjukkan dengan nilai *mean* yang berada pada tingkat kelima). Hal ini berarti karyawan pada perusahaan lebih suka pada persaingan dalam memperebutkan status dan jabatan tertentu pada perusahaan.

Persaingan merupakan ciri penting dalam sifat individualisme vertikal. Mereka merasa tingkat persaingan yang tinggi dalam jenjang karir dan status atau dalam pencapaian tujuan mereka akan membuat mereka membutuhkan dukungan dan bantuan dari serikat pekerja jika pada suatu saat mereka menemukan kondisi yang tidak menguntungkan mereka. Dengan tingginya tingkat persaingan antar

individu sehingga akan mendorong mereka untuk bergabung dengan serikat pekerja (Snyder, Verderber, dan Morris, 1986).

e. H6 : Kolektivisme horizontal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja positif dan signifikan

Hipotesis keenam mempunyai *t-value* sebesar -0.302 yang menandakan kolektivisme horizontal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan bernilai negatif. Hal ini berarti karyawan yang memiliki sifat kolektivisme yang tinggi cenderung tidak akan mendukung serikat pekerja. Sebaliknya karyawan yang memiliki sifat kolektivisme yang rendah akan cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja.

Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarkar (2011) yang menghasilkan kolektivisme horizontal menimbulkan efek positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Tetapi hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil dari penelitian Sarkar juga pada tahun 2005 di India, yang hasilnya kolektivisme horizontal tidak berpengaruh secara signifikan dan bernilai negatif.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang didukung oleh Oyserman, Coon dan Kimmelmeier (2002) bahwa pola budaya kolektivisme horizontal yang ditandai dengan merasa bagian dari kelompok, memiliki rasa ketergantungan dan kerja sama dengan kelompok, merasa memiliki kewajiban dalam membantu kelompoknya atau bahkan yang lebih ekstrim lagi memusuhi kelompok lain di luar kelompoknya jika terdapat perbedaan pendapat memiliki hubungan negatif dengan serikat pekerja sebagai organisasi yang kolektif. Individu/kelompok dengan pola ini beranggapan mereka telah merasa cukup aman dan nyaman dengan kelompok mereka. mereka yakin dan percaya bahwa kelompoknya akan memberikan bantuan kepadanya jika mereka mengalami suatu kesulitan.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan pada awal bab ini, diketahui karyawan PT Linfox Logistics Indonesia memiliki kolektivisme yang tinggi (ditunjukkan oleh *mean* yang terletak pada tingkat kelima). Tetapi mengapa kebanyakan responden lebih banyak yang bergabung dengan serikat pekerja. Alasan yang sama seperti pada variabel gaya kepemimpinan konsultatif,

permasalahan lain yang lebih mengganggu karyawan seperti tingginya rasa ketidakpuasan kerja dan stres kerja dapat menutupi kolektivisme horizontal yang cenderung lebih bernilai negatif terhadap serikat pekerja. Kemudian terdapat faktor lain mengapa kolektivisme horizontal lebih memilih masuk menjadi anggota serikat pekerja, seperti kesetiaan pada kelompok di lingkungan mereka, karena ciri utama kolektivisme horizontal adalah sangat bergantung pada kelompoknya dan mereka sangat ingin menjadi bagian dari kelompoknya. Jika kebanyakan dari kelompok mereka bergabung pada keanggotaan serikat pekerja, maka secara tidak langsung karyawan tersebut akan ikut bergabung menjadi anggota serikat pekerja. Itulah mengapa baik individualisme maupun kolektivisme bersifat *unipolar multidimensional*, yang artinya nilai individualisme dan kolektivisme tergantung pada konteks sosialnya, seperti keluarga, teman, kelompok, organisasi ataupun Negara (Triandis, 1994).

H7 :Kolektivisme vertikal akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja positif dan signifikan

Hipotesis ketujuh mempunyai *t-value* sebesar 2.564 yang menandakan kolektivisme vertikal mempunyai pengaruh yang cukup signifikan dan bernilai positif. Hal ini berarti karyawan yang memiliki sifat kolektivisme vertikal yang tinggi akan cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang mempunyai sifat kolektivisme vertikal yang rendah. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarkar (2005, 2011) yang didukung oleh penelitian Kelly dan Kelly (1994).

Karyawan yang memiliki sifat kolektif cenderung mementingkan kepentingan bersama atau kelompok daripada kepentingan individunya sendiri. Mereka lebih menjaga hubungan baik dengan sesama. Mereka rela mengorbankan kepentingan pribadinya demi kepentingan kelompok. Hal ini searah dengan serikat pekerja yang merupakan suatu organisasi bersama yang bertujuan untuk memperjuangkan kepentingan kolektif.

Analisis deskriptif pada awal bab ini menunjukkan bahwa karyawan PT Linfox Logistics Indonesia mempunyai kolektivisme yang cukup tinggi (ditunjukkan oleh nilai *mean* yang berada pada tingkat kelima) dan responden

penelitian ini didominasi oleh karyawan yang telah masuk menjadi anggota serikat pekerja. Hasil ini sangat berkorelasi karena karyawan kolektivisme vertikal menyukai kehidupan yang berkelompok walaupun status mereka dalam hal jabatan berbeda. Mereka tidak memandang perbedaan jabatan dan lebih mementingkan kepentingan bersama dan menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan.



BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan yang diperoleh antara lain :

- a. Ketidakpuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan mempunyai nilai positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Hal ini mempunyai arti semakin tinggi rasa ketidakpuasan kerja karyawan, maka karyawan akan cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja.
- b. Stres kerja pada karyawan berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif pada sikap mereka terhadap keanggotaan serikat pekerja. Hal ini berarti karyawan yang merasakan tingkat stres yang tinggi akan cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja daripada karyawan yang memiliki tingkat stres yang rendah.
- c. Persepsi karyawan yang memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan konsultatif berpengaruh secara signifikan dan mempunyai nilai negatif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Hal ini berarti karyawan yang memiliki persepsi pada atasannya yang bersifat konsultatif akan cenderung untuk tidak mendukung serikat pekerja daripada persepsi gaya atasan yang otoriter.
- d. Individualisme horizontal berpengaruh secara signifikan dan mempunyai nilai negatif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Hal ini berarti semakin tinggi sikap individualisme horizontal pada karyawan, maka mereka akan cenderung untuk tidak mendukung serikat pekerja, begitu juga sebaliknya.
- e. Individualisme vertikal berpengaruh secara signifikan dan mempunyai nilai positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki sifat individualisme vertikal yang tinggi akan cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja, begitu juga sebaliknya.

- f. Kolektivisme horizontal tidak berpengaruh secara signifikan dan mempunyai nilai yang negatif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Nilai negatif mengandung pengertian karyawan yang memiliki sifat kolektivisme horizontal yang tinggi cenderung untuk tidak mendukung serikat pekerja..
- g. Kolektivisme vertikal berpengaruh signifikan dan mempunyai nilai positif pada sikap karyawan terhadap keanggotaan serikat pekerja. Hal ini berarti karyawan yang memiliki sifat kolektivisme vertikal yang tinggi akan cenderung untuk lebih mendukung serikat pekerja, begitu juga sebaliknya.

6.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan teori empiris yang telah ada, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif membuktikan terdapat rasa ketidakpuasan karyawan PT Linfox Logistics Indonesia yang terbilang cukup tinggi. Jika diurutkan dari yang pertama, rasa ketidakpuasan ini dipengaruhi oleh gaji, kemudian tunjangan, keamanan, pelatihan dan yang terakhir adalah pekerjaan itu. Oleh karena itu, perusahaan sebagai organisasi yang mempekerjakan karyawan harus mampu mengatasi ketidakpuasan yang dialami oleh karyawannya untuk menciptakan loyalitas dari karyawan sehingga dapat meningkatkan mutu kinerja dari karyawan tersebut. Cara untuk mengatasi semua permasalahan tersebut merupakan kebijakan dari masing-masing perusahaan. Tetapi ada baiknya ada penanggulangan berkala yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi ketidakpuasan tersebut. Contohnya kenaikan gaji karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti waktu bekerja karyawan, masa bekerja karyawan, beban pekerjaan, dll. Perbaiki kondisi kerja seperti lebih memperhatikan keamanan karyawan dalam bekerja dan memberikan pelatihan bagi karyawan secara berkala. Perusahaan juga harus mampu mentranparansi keadaan sebenarnya dari perusahaan kepada perwakilan pekerja sehingga pekerja dapat tahu bagaimana keadaan yang sebenarnya dari perusahaan mereka.

Terkait dengan ketidakpuasan kerja sebagai faktor yang signifikan mempengaruhi sikap karyawan terhadap serikat pekerja, serikat pekerja tidak harus mengambil kesempatan dalam hal ini. Semakin tinggi ketidakpuasan kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula karyawan untuk mendukung dan masuk ke dalam serikat pekerja. Justru disini peran serikat pekerja yang begitu penting sangat dibutuhkan. Serikat pekerja sebagai wadah organisasi bagi karyawan untuk menampung keluh kesah dan sebagai organisasi pembela hak-hak karyawan harus mampu melaksanakan kepercayaan karyawan yang telah diembannya untuk memecahkan masalah ketidakpuasan ini. Serikat pekerja harus mampu menganalisis apa penyebab ketidakpuasan pekerja dari anggota maupun pekerja. Serikat pekerja harus mampu menegosiasikan permasalahan ketidakpuasan kerja ini dengan manajemen perusahaan sehingga tidak menciptakan konflik yang berkepanjangan antara karyawan dan perusahaan. Ada baiknya permasalahan dipecahkan dengan *win-win solutions* untuk mencegah terjadinya konflik dan dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis di antara karyawan, perusahaan dan serikat pekerja. Ketika serikat pekerja mampu, berhasil dan menciptakan suatu keadaan yang sangat menguntungkan bagi karyawan pada umumnya, maka secara tidak langsung akan menciptakan suatu *mindset* nilai positif pada serikat pekerja. Selain itu karyawan akan berpikir tentang keuntungan apabila mereka masuk menjadi anggota serikat pekerja. Mereka akan mendapatkan banyak keuntungan, bahkan mereka dapat langsung memperjuangkan apa yang menjadi hak-haknya kepada perusahaan. Dengan begitu, maka akan tumbuh niat untuk masuk menjadi anggota serikat pekerja. Kesimpulannya, bukan dengan kelemahan perusahaan serikat pekerja menarik simpati dari karyawan dengan masuk untuk mendukung serikat pekerja tetapi dengan keberhasilan serikat pekerja untuk mampu mengatasi permasalahan yang terjadi pada karyawan.

2. Sejalan dengan ketidakpuasan kerja, telah ditemukan tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan PT Linfox Logistics Indonesia. Stres kerja yang tinggi ini disebabkan oleh tingginya tuntutan yang dirasakan oleh karyawan untuk bekerja terlalu keras yang mungkin tidak seimbang dengan apa yang diterima

oleh karyawan. Hal ini akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang pada akhirnya akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi. Di sini perusahaan harus mampu meredam stres kerja karyawan dengan beberapa hal. Contohnya, tidak memberikan beban yang terlalu berat kepada karyawan mengenai pekerjaan. Di sini peran atasan sangat potensial berpengaruh pada tingkat stres karyawan. Seorang atasan tentunya ingin menyelesaikan pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan kepadanya dengan waktu lebih cepat, akibatnya atasan tersebut akan menuntut dan menekan bawahannya untuk bekerja lebih keras lagi untuk mengejar *dateline* penyelesaian pekerjaan. Masalah ini jika dilakukan secara reguler akan memicu stres karyawan menjadi lebih tinggi. Pelaksanaan lembur yang terus menerus juga dapat memicu karyawan untuk terjangkit stres. *Family gathering* satu divisi dapat dilakukan untuk mengurangi beban karyawan terhadap penatnya waktu bekerja yang telah dirasakan.

Seperti dikatakan sebelumnya, serikat pekerja sebagai wadah karyawan dalam menyampaikan aspirasinya harus mampu mengatasi permasalahan stres yang dialami oleh karyawan. Sekali lagi serikat pekerja dituntut harus mampu berkoordinasi dengan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Dengan keberhasilan serikat pekerja dalam menyelesaikan permasalahan pada karyawan, maka hal ini akan dapat menumbuhkan minat karyawan untuk mendukung dan berpartisipasi dalam serikat pekerja karena mereka yakin serikat pekerja dapat memecahkan permasalahan mendasar yang mereka rasakan.

3. Terkait dengan persepsi karyawan dengan gaya kepemimpinan atasan, karyawan PT Linfox Logistics Indonesia cenderung lebih mempersepsikan atasannya memiliki gaya kepemimpinan yang bersifat konsultatif/demokratis. Hasil ini sangat baik mengingat telah ditemukan rasa ketidakpuasan dan stres kerja yang cukup tinggi pada responden. Atasan yang bersifat konsultatif akan sangat bermanfaat bagi karyawan karena setidaknya ada sedikit rasa kepuasan pada sektor pekerjaan yang dirasakan walaupun karyawan memiliki rasa tidak puas dengan beberapa sektor pekerjaan lain dan stres kerja yang melanda mereka. Diharapkan atasan dapat terus memertahankan gaya

kepemimpinannya karena karyawan lebih menyukai gaya atasan yang bersifat demokratis/konsultatif atasan yang otoriter. Alasannya sangat sederhana, atasan yang otoriter akan membuat karyawan merasa tertekan dan mungkin frustrasi terhadap pekerjaannya. Tetap memberikan dan meningkatkan peran kepada bawahan dalam keputusan manajerial, memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan saran mungkin akan berdampak positif pada karyawan tersebut. Dengan demikian, karyawan akan merasa sangat dihargai dan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga diharapkan karyawan lebih merasa terobati terkait ketidakpuasan dan tingkat stres yang cukup yang telah melanda mereka.

4. Terkait dengan permasalahan individualisme, telah dihitung dan disimpulkan dari penelitian, rata-rata responden karyawan PT Linfox Logistics Indonesia memiliki individualisme yang tinggi (individualisme vertikal). Individualisme ini dideskripsikan dengan tingkat persaingan yang tinggi dalam pencapaian status/jabatan tertentu. Berdasarkan hasil ini, perusahaan harus mampu membaca kapan harus memainkan rasa individualisme pada karyawannya. Kadangkala individualisme juga dibutuhkan sebagai motivasi karyawan untuk bersaing mendapatkan prestasi yang terbaik, tetapi dampaknya akan sangat buruk apabila individualisme dibiarkan terlalu tinggi karena dapat mengakibatkan perselisihan bahkan persaingan yang kotor. *Family gathering* dapat diadakan perusahaan untuk dapat meredam aksi individualisme pada karyawan.

Ketika individualisme vertikal berpengaruh positif kepada serikat pekerja yang artinya semakin tinggi tingkat individualisme vertikal pada seseorang yang dicerminkan oleh individu yang menyukai persaingan dalam perbedaan status, maka akan semakin tinggi pula individu tersebut untuk mendukung dan berpartisipasi dalam serikat pekerja. Permasalahannya sekarang adalah pada individu yang mempunyai tingkat individualisme horizontal yang mempunyai sikap negatif terhadap serikat pekerja. Serikat pekerja harus mampu membaca sifat individu karyawan. Jika mereka mempunyai dominan memiliki individualisme horizontal yang dicerminkan oleh menyukai bersikap unik, ingin berbeda dari kebanyakan orang dan lebih suka menyelesaikan suatu

permasalahannya dengan kemampuan sendiri, maka serikat pekerja harus mampu mencari peluang dan dorongan agar individu tersebut dapat berbalik mendukung dan masuk menjadi anggota serikat pekerja. Contohnya dengan menempatkannya pada posisi dengan intensitas permasalahan yang tinggi. Dengan demikian diharapkan individu tersebut dapat menikmati dan mengeluarkan kemampuan dengan permasalahan yang dia hadapi. Terkait dengan individualismenya, semakin lama dia akan terbiasa dengan kultur serikat pekerja yang bersifat kolektif.

5. Kolektivisme merupakan hal yang menguntungkan apabila dilakukan dengan benar dan teratur. Rata-rata responden karyawan PT Linfox Logistics Indonesia memiliki rasa kolektivisme yang tinggi, baik kolektivisme horizontal maupun kolektivisme vertikal. Semua hal akan bernilai positif apabila dilakukan sesuai dengan aturan dan tidak berlebihan. Kolektivisme berlebihan dikawatirkan akan menimbulkan aksi pembentukan sekelompok tertentu untuk menghasut karyawan lainnya yang dapat berakibat terganggunya kegiatan operasional perusahaan dan hal ini harus dihindari. Di sini atasan/manajer tiap divisi berperan penting dalam pengontrolan karyawan yang ada di bawahnya. Menciptakan suatu persaingan dengan intensitas tertentu mungkin baik dilakukan sesekali untuk menyeimbangkan individualisme dan kolektivisme pada karyawan.

Pada kultur budaya kolektivisme, kolektivisme vertikal berpengaruh positif pada sikap karyawan terhadap serikat pekerja. Sebaliknya, kolektivisme horizontal tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada serikat pekerja. Dengan demikian, serikat pekerja mempunyai permasalahan hanya pada kolektivisme horizontal. Tipe kolektivisme horizontal adalah individu yang percaya bahwa dengan kelompoknya yang sekarang (non serikat pekerja) mereka telah aman dan nyaman. Mereka yakin tanpa masuk menjadi serikat pekerja pun, kelompok mereka akan tetap membela jika suatu hari terjadi suatu permasalahan pada dirinya. Di sini serikat pekerja dapat menawarkan keuntungan lain menjadi serikat pekerja, contohnya adalah anggota dapat menerima pelatihan khusus tertentu, mengikuti seminar tentang perkembangan

serikat pekerja atau *family gathering* untuk memperluas kelompok dan mempererat tali kolektif antar anggota.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti merasakan banyak kekurangan dalam melakukan penelitian dan banyak keterbatasannya, antara lain :

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, yaitu PT Linfox Logistics Indonesia. Hasil yang berbeda dan lebih akurat mungkin bisa didapatkan jika penelitian dilakukan pada skala yang lebih luas.
2. Pengambilan jumlah sampel yang lebih besar mungkin dapat berdampak pada hasil penelitian yang lebih baik.
3. Budaya perusahaan tidak diukur dan diteliti dalam penelitian ini.
4. Keterbatasan waktu dan biaya peneliti.

6.4. Saran Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian dapat dilakukan pada skala yang lebih luas misalkan diambil dari beberapa perusahaan yang berbeda operasinya (perbankan, asuransi, manufaktur, dll)
2. Penambahan jumlah sampel dirasa perlu untuk pembuktian lebih lanjut dan untuk pengukuran yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, S. (2003). *Aplikasi statistik praktis dengan SPSS 10 for Windows*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Azwar, S. (1995). *Sikap manusia: teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakke, E. W. (1945). Why workers join unions. *Personnel*, 22, 37–46.
- Beehr, T.A., & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness : A facet analysis,model and literatu rereview. *Personnel Psychology*, 31, 665–699.
- Blanchard, K. & Hersey, P. (1992). *Manajemen perilaku organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Blanchflower, D.G. (2007). A cross-country study of union membership. *British Journal of Industrial Relations*,45, (1), 1–28.
- Brett, J. (1980). Why employees want unions. *Organizational Dynamics*, 8, 47-59.
- Budiarti, I. (2008, April). *Serikat pekerja*. (Revised edition). December 21, 2011. <http://www.world-psi.org>
- Bungin, M. B. (2005). *Metodologi penelitian kuantitatif (Edisi pertama)*. Jakarta : Prenada Media.
- DeCotiis, T., & LeLouran, J . Y. (1981). A predictive study of voting behavior in a representation election using union instrumentalit and work perceptions. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 27, 103–118.
- Deery, S., & Walsh, J. (1999). The decline of collectivism ? A comparative study of white collar employees in Britain and Australia. *British Journal of Industrial Relations*, 37(2), 245–269.
- Djarwanto, P., & Subagyo, P. (1993). *Statistik induktif*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE
- Dutta-Bergman, M. J., & Wells, W. D. (2002). The values and life styles of idiocentrics and allocentrics in an individualist culture : A descriptive approach. *Journal of Consumer Psychology*,12(3), 231–242.
- Ferdinand, A. (2000). *Struktural equation modeling (SEM) dalam penelitian manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Freeman, R.B., & Medoff,J.L. (1979). The two faces of unionism. *Public Interest*,57, 69– 93.

- Freeman, R.B., & Medoff, J.L. (1984). *What do unions do?* New York : Basic Books
- Fullagar, C., & Barling J. (1989). A longitudinal test of the model of the antecedents and consequences of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74, 213–227.
- Glick, W., Mirvis, P., & Harder, D. (1977). Union satisfaction and participation. *Industrial Relations*, 16(2), 145–151.
- Gujarati, D. (1995). *Basic econometrics*. (3rd editions ed.). New York : Mc Graw Hill, Inc.
- Handoko, T. H., & Reksohadiprojo, S. (2001). *Organisasi perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.UGM.
- Huczcz, G. A. E. (1983). Attitudinal and behavioural variables related to participation in union activities. *Journal of Labour Research*, 4(3), 289–297.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and organizations : software of the mind*. Revised and expanded second edition. New York : McGraw Hill USA
- Iverson, R.D., & Kuruvilla S. (1995). Antecedents of union loyalty : The influence of individual dispositions and organizational context. *Journal of Organizational Behaviour*, 16, 557–582.
- Kelly, C., & Kelly, J. (1994). Who gets involved in collective action? : Social psychological determinants of individual participation in trade unions. *Human Relations*, 47(1), 63–88.
- Kochan, T.A. (1979). How American workers view labor unions. *Monthly Labour Review*, 102(4), 23–31.
- Koentjaraningrat (2002). *Kebudayaan mentalitas dan pembangunan*. Jakarta : Gramedia.
- Kolchin, M. G., & Thomas, H. (1984). Participation in union activities : A multivariate analysis. *Journal of Labor Research*, 5(3), 255–261.
- Kuruvilla, S., Gallagher, D. G., & Wetzel, K. (1993). The Development of members' attitudes toward their unions : Sweden and Canada. *Industrial and Labour Relations Review*, 46(3), 499–514.
- Lee, W. N., & Choi, S. M. (2005). The role of horizontal and vertical individualism and collectivism in online consumers' response to ward persuasive communication on the Web. *Journal of Computer-Mediated Communication* 11(1) article 15, <http://jcmc.indiana.edu/vol11/issue1/wnlee.html>.

- Leigh, D. E. (1986). Union preferences, job satisfaction, and the union voice hypothesis. *Industrial Relations*, 25, 65–71.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. M. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Maryono & Sudarsi, S. (2000). *Serikat pekerja : Implikasinya terhadap kebijaksanaan manajemen*. Gema Stikubank.
- McShane, S. L. (1986). Apath-analytic study of participation in union administration. *Industrial Relations*, 25(1) : 72–80.
- Morand, D. A. (1998). Exploring the relationship between authoritarianism and attitudes towards unions. *Journal of Business and Psychology*, 12(3), 343–353.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1994 Tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2002). *Management*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2008). *Perilaku organisasi (Edisi 12)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, S. (2000). *Buku latihan SPSS statistic parametric*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sarkar, S. (2011). Determinant of employees's attitude toward union membership. *Journal of World Business*, In Press, Corrected Proof, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S109095161100037X>
- Sarkar, S. (2005). Individualism-collectivism as predictors of employee attitudes towards union membership : an empirical study of employees of BPO sector In India. *Asia Pacific Journal of Management*, 26(1), 93-118
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business a skill building approach*. John Wiley & Sons, Inc.
- Simamora, H.(1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simanjutak, P. J. (2009). *Manajemen hubungan industrial*. Jakarta : Jala Permata Aksara.
- Singelis, T. M., & Brown, W. J. (1995). Culture, self, and collectivis tcommunication : Linking culture to individual behavior. *Human Communication Research*, 21, 354– 389.

- Singelis, T. M., Triandis, H.C., Bhawuk, D. P. S., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and vertical aspects of individualism and collectivism :A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*,29, 240–275.
- Smith, R. L., & Hopkins, A. H. (1979). Public employee attitudes toward unions. *Industrial and Labour Relations Review*, 32(4), 484–499.
- Sukanto. (1987). *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta : Rajawali.
- Sulistyo, J. (2010). *6 hari jago SPSS 17*. Yogyakarta : Cakrawala.
- Tolich, P & Harcourt,. (1996). Why people join unions? New Zealand : *Journal of Industrial Relations*, 24, 1
- Thoha, M. (2003). *Kepemimpinan dalam manajemen : suatu pendekatan perilaku*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Wahana Lembaga. (2004). *Pengolahan data statistik dengan SPSS 12*. Semarang : Andi.
- Wendyartaka, A. (2010, May 3). *Nasib buruh kembali ditanyakan*. January 26, 2012.
<http://megapolitan.kompas.com/read/2010/05/03/03190770/Nasib.Buruh.Kembali.Ditanyakan>
- Workplace Employment Relations Survey (WERS). (2007). Authors : Chaplin, J., Mangla, J., Purdon, S., & Airey, C. London : National Centre for Social Research.
- Zalesny, M. D. (1985). Comparison of economic and noneconomic factors in predicting faculty vote preference in a union representation election. *Journal of Applied Psychology*, 70, 243–256.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Associations between work intensification, stress and job satisfaction. The case of nurses in Ontario. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(2), 201–225.

II. Berilah tanda (V) pada kolom yang menurut Anda benar.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

4 = Cukup Setuju (CS)

2 = Tidak Setuju (TS)

5 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

6 = Sangat Setuju (SS)

Apakah Anda setuju dengan pernyataan di bawah ini ?

No	Pernyataan	STS	TS	KS	CS	S	SS
1	Pekerjaan saya menuntut saya untuk bekerja dengan keras						
2	Saya tidak pernah mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya						
3	Saya masih memikirkan pekerjaan di luar jam kerja						
4	Saya lebih senang melakukan sesuatu dengan sendiri						
5	Saya menyukai privasi						
6	Saya lebih suka berkata secara langsung dan berterus terang saat saya berdiskusi dengan orang lain						
7	Saya adalah individu yang unik						
8	Apapun yang terjadi pada saya, semata-mata karena usaha yang saya lakukan						
9	Ketika saya berhasil, itu biasanya karena kemampuan saya sendiri						
10	Saya sangat menikmati menjadi pribadi yang unik dan dan berbeda dari orang lain dalam banyak hal						
11	Ketika orang lain melakukan sesuatu yang lebih baik dari saya, maka hal itu akan mengganggu saya						
12	Persaingan merupakan bagian dari hukum alam						
13	Ketika orang lain melakukan sesuatu dan hasilnya lebih baik dari saya, maka saya akan merasa sangat tegang dan terangsang						
14	Tanpa persaingan, mustahil akan tercipta lingkungan yang baik						
15	Sangat penting bagi saya untuk melakukan pekerjaan yang hasilnya lebih baik daripada orang lain						
16	Saya menikmati situasi bekerja yang melibatkan persaingan dengan orang lain						

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

4 = Cukup Setuju (CS)

2 = Tidak Setuju (TS)

5 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

6 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	CS	S	SS
17	Beberapa orang menekankan/mementingkan kemenangan, tetapi saya bukan salah satu dari mereka						
18	Kesejahteraan rekan kerja merupakan hal yang penting bagi saya						
19	Saya akan merasa bangga jika rekan kerja saya mendapatkan suatu penghargaan						
20	Jika ada relasi saya mengalami kesulitan keuangan, maka saya akan membantunya sesuai dengan kemampuan saya						
21	Saya suka berbagi hal-hal kecil kepada kerabat saya						
22	Tidak masalah bagi saya jika saya bekerja sama dengan orang lain						
23	Kebahagiaan saya sangat bergantung dari kebahagiaan orang-orang di sekitar saya						
24	Bagi saya, salah satu kebahagiaan adalah menghabiskan waktu dengan orang lain						
25	Saya akan mengorbankan kegiatan yang sangat saya sukai jika keluarga saya tidak menyukainya						
26	Saya akan melakukan kegiatan yang menyenangkan keluarga saya meski saya sangat membenci kegiatan tersebut						
27	Sebelum melakukan perjalanan besar/panjang, saya berkonsultasi dengan sebagian besar anggota keluarga atau banyak teman						
28	Saya biasanya mengorbankan kepentingan pribadi saya untuk kepentingan kelompok saya						
29	Anak-anak harus diajarkan untuk mendahulukan kewajiban daripada kesenangan mereka						
30	Kita harus menghargai masa tua orang tua kita dengan seringnya kita berada di rumah						

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Cukup Setuju (CS)

5 = Setuju (S)

6 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	CS	S	SS
31	Anak-anak seharusnya merasa terhormat apabila orang tua mereka memperoleh penghargaan yang berbeda						
32	Setiap pekerja di dalam perusahaan setidaknya harus menjadi anggota serikat pekerja						
33	Serikat pekerja menyediakan perlindungan terhadap adanya ketidakadilan pada pekerjaan.						
34	Setiap pertemuan serikat pekerja harus dihadiri oleh anggota serikat pekerja secara teratur.						
35	Serikat pekerja dapat menjadi sarana dalam melawan kekuasaan pengusaha yang sewenang-wenang.						
36	Saya akan mendorong kerabat/teman kerja untuk menjadi anggota serikat pekerja.						
37	Gaji dan suasana kerja akan menjadi lebih baik jika tiap pekerja menjadi anggota serikat pekerja.						
38	Iuran rutin serikat pekerja merupakan investasi yang baik.						

III. Berilah tanda (V) pada kolom yang menurut Anda benar.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Puas (STP)

4 = Cukup Puas (CP)

2 = Tidak Puas (TP)

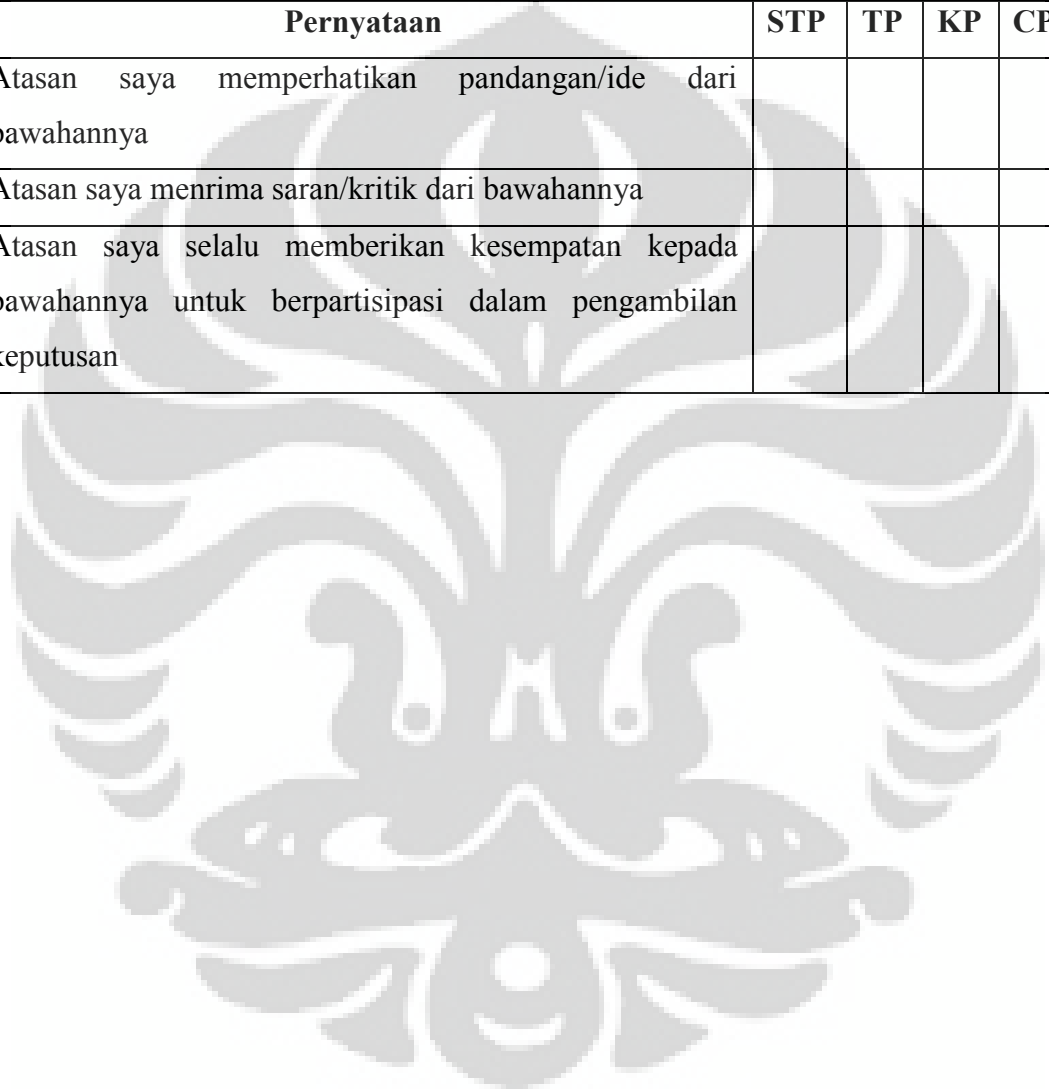
5 = Puas (P)

3 = Kurang Puas (KP)

6 = Sangat Puas (SP)

Secara keseluruhan, seberapa puas Anda dengan kepemimpinan atasan Anda terhadap pernyataan berikut.

No	Pernyataan	STP	TP	KP	CP	P	SP
1	Atasan saya memperhatikan pandangan/ide dari bawahannya						
2	Atasan saya menerima saran/kritik dari bawahannya						
3	Atasan saya selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan						



IV. Berilah tanda (V) pada kolom yang menurut Anda benar.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Puas (STP)

4 = Cukup Puas (CP)

2 = Tidak Puas (TP)

5 = Puas (P)

3 = Kurang Puas (KP)

6 = Sangat Puas (SP)

Seberapa puaskan Anda terhadap aspek-aspek di bawah ini.

No	Pernyataan	STP	TP	KP	CP	P	SP
1	Pelatihan yang Anda terima						
2	Besarnya gaji yang Anda terima						
3	Keamanan dalam bekerja						
4	Tunjangan yang Anda terima						
5	Pekerjaan Anda						

V. Berilah tanda (V) pada kolom yang menurut Anda benar.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Penting (STP)

4 = Cukup Penting (CP)

2 = Tidak Penting (TP)

5 = Penting (P)

3 = Kurang Penting (KP)

6 = Sangat Penting (SP)

Seberapa penting aspek-aspek di bawah ini bagi Anda

No	Pernyataan	STP	TP	KP	CP	P	SP
1	Pelatihan yang Anda terima						
2	Besarnya gaji yang Anda terima						
3	Keamanan dalam bekerja						
4	Tunjangan yang Anda terima						
5	Pekerjaan Anda						

Lampiran 2
Tabel Deskriptif Variabel

Tabel Deskriptif Variabel JAP

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		19.2832
Median		20
Mode		19
Std. Deviation		3.91305
Variance		15.312
Range		17
Minimum		9
Maximum		26
Percentiles	25	17
	50	20
	75	22

Tabel Deskriptif Variabel IJF

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		24.531
Median		25
Mode		25
Std. Deviation		4.21534
Variance		17.769
Range		19
Minimum		11
Maximum		30
Percentiles	25	22
	50	25
	75	28

Tabel Deskriptif Variabel Stres Kerja

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		13.823
Median		14
Mode		13
Std. Deviation		2.57124
Variance		6.611
Range		15
Minimum		3
Maximum		18
Percentiles	25	13
	50	14
	75	15.5

Tabel Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		13.2655
Median		13
Mode		15
Std. Deviation		2.73214
Variance		7.465
Range		15
Minimum		3
Maximum		18
Percentiles	25	12
	50	13
	75	15

Tabel Deskriptif Variabel Individualisme Horizontal

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		23.9027
Median		23
Mode		22.00
Std. Deviation		5.13907
Variance		26.41
Range		30
Minimum		10
Maximum		40
Percentiles	25	21
	50	23
	75	25

Tabel Deskriptif Variabel Individualisme Vertikal

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		31.7699
Median		33
Mode		32
Std. Deviation		5.11128
Variance		26.125
Range		30
Minimum		9
Maximum		39
Percentiles	25	31
	50	33
	75	35

Tabel Deskriptif Variabel Kolektivisme Horizontal

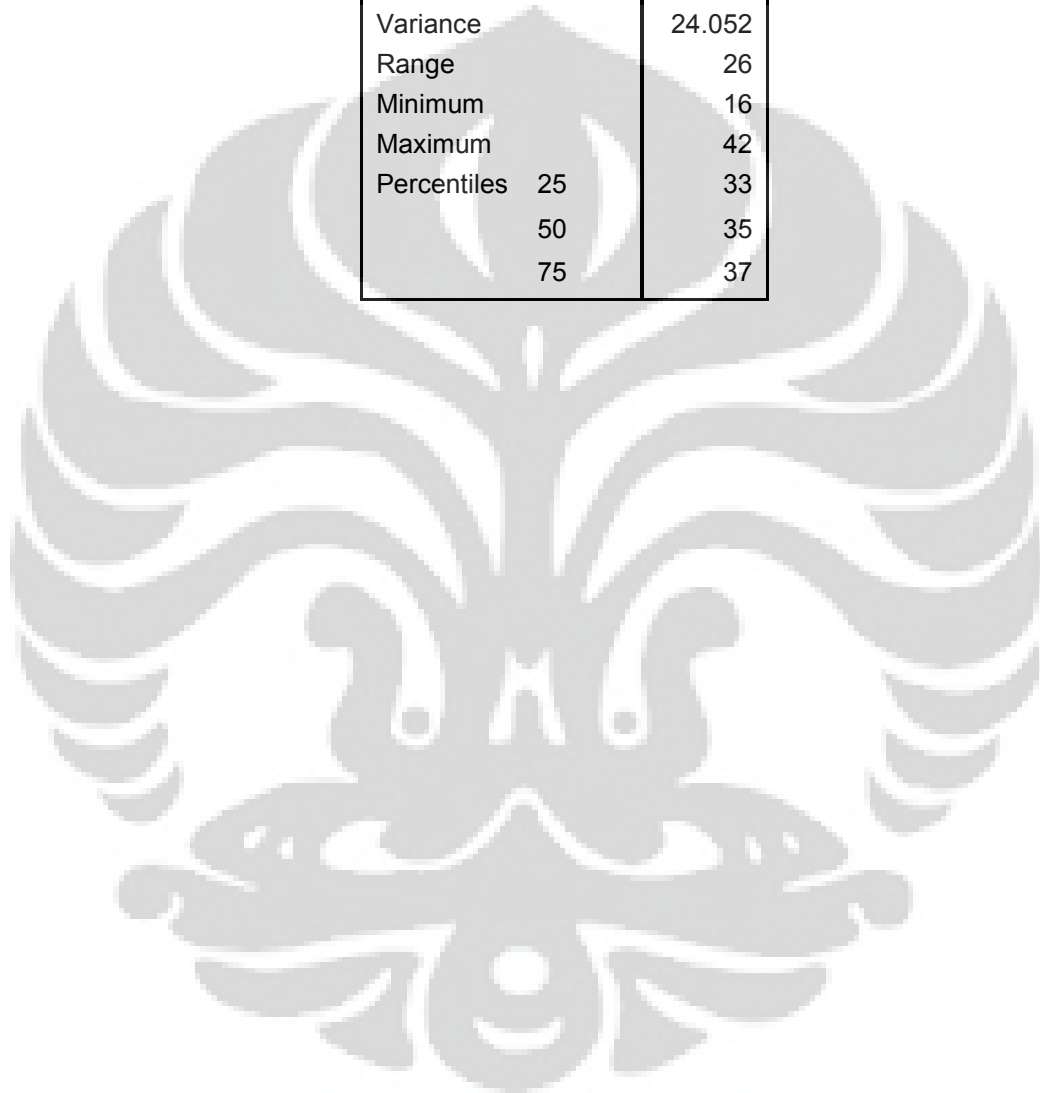
N	Valid	113
	Missing	0
Mean		34.0796
Median		35
Mode		34
Std. Deviation		4.1017
Variance		16.824
Range		30
Minimum		12
Maximum		42
Percentiles	25	33
	50	35
	75	36

Tabel Deskriptif Variabel Kolektivisme Vertikal

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		31.7699
Median		32
Mode		33
Std. Deviation		4.41185
Variance		19.464
Range		24
Median		32
Mode		33
Std. Deviation		4.41185
Variance		19.464
Range		24
Minimum		16
Maximum		40
Percentiles	25	29
	50	32
	75	35

Tabel Deskriptif Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat Pekerja

N	Valid	113
	Missing	0
Mean		34.3009
Median		35
Mode		35
Std. Deviation		4.90423
Variance		24.052
Range		26
Minimum		16
Maximum		42
Percentiles	25	33
	50	35
	75	37



Lampiran 3
Reliability dan Validity Variabel JAP

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.866	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JAP1	14.7000	11.183	.632	.477	.849
JAP2	15.4333	9.909	.804	.743	.802
JAP3	14.6667	11.747	.684	.536	.836
JAP4	15.4667	10.051	.726	.693	.826
JAP5	14.6667	12.782	.610	.421	.855

Lampiran 4
Reliability dan Validity Variabel IJF

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.894	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IJF1	18.8000	15.338	.632	.448	.883
IJF2	18.9000	11.748	.877	.872	.826
IJF3	18.4667	15.844	.714	.587	.869
IJF4	19.1000	11.886	.867	.866	.829
IJF5	18.4667	17.499	.659	.507	.886

Lampiran 5
Reliability dan Validity Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.811	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WS1	7.8333	3.523	.706	.499	.684
WS2	8.4667	4.878	.613	.378	.789
WS3	8.7667	3.771	.674	.462	.717

Lampiran 6

Reliability dan Validity Variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Konsultatif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.859	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CMS1	9.0000	2.828	.668	.528	.855
CMS2	8.8333	2.557	.844	.712	.694
CMS3	8.9000	2.645	.688	.563	.841

Lampiran 7
Reliability dan Validity Variabel Individualisme Horizontal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.887	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HI1	25.5333	24.464	.727	.652	.858
HI2	24.6667	21.954	.728	.649	.852
HI3	24.2000	22.579	.758	.727	.849
HI4	24.8333	25.178	.597	.563	.870
HI5	24.8333	21.661	.624	.525	.870
HI6	25.1667	21.178	.686	.639	.860
HI7	24.9667	23.826	.613	.458	.867

Lampiran 8
Reliability dan Validity Variabel Individualisme Vertikal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.846	.849	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VI1	25.6333	15.551	.759	.666	.799
VI2	24.9000	18.576	.564	.536	.831
VI3	25.7333	17.168	.613	.482	.824
VI4	24.9000	16.576	.613	.530	.826
VI5	24.5667	19.289	.568	.439	.832
VI6	25.1000	19.197	.583	.628	.830
VI7	25.1667	18.902	.572	.373	.830

Lampiran 9
Reliability dan Validity Variabel Kolektivisme Horizontal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.880	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HC1	20.6000	23.490	.582	.572	.867
HC2	20.9667	24.585	.616	.440	.864
HC3	20.2667	22.961	.735	.679	.849
HC4	21.1667	22.764	.634	.574	.861
HC5	20.3333	21.747	.850	.798	.833
HC6	21.3000	23.045	.550	.593	.873
HC7	21.3667	21.551	.684	.625	.855

Lampiran 10
Reliability dan Validity Variabel Kolektivisme Vertikal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.860	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VC1	27.8667	11.844	.663	.722	.831
VC2	28.0667	11.306	.657	.742	.834
VC3	27.3667	12.792	.686	.583	.831
VC4	27.8667	13.154	.533	.430	.849
VC5	27.2667	11.720	.671	.512	.830
VC6	27.6333	13.137	.597	.460	.842
VC7	27.5333	12.809	.590	.538	.842

Lampiran 11
Reliability dan Validity Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan
Serikat Pekerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.889	7

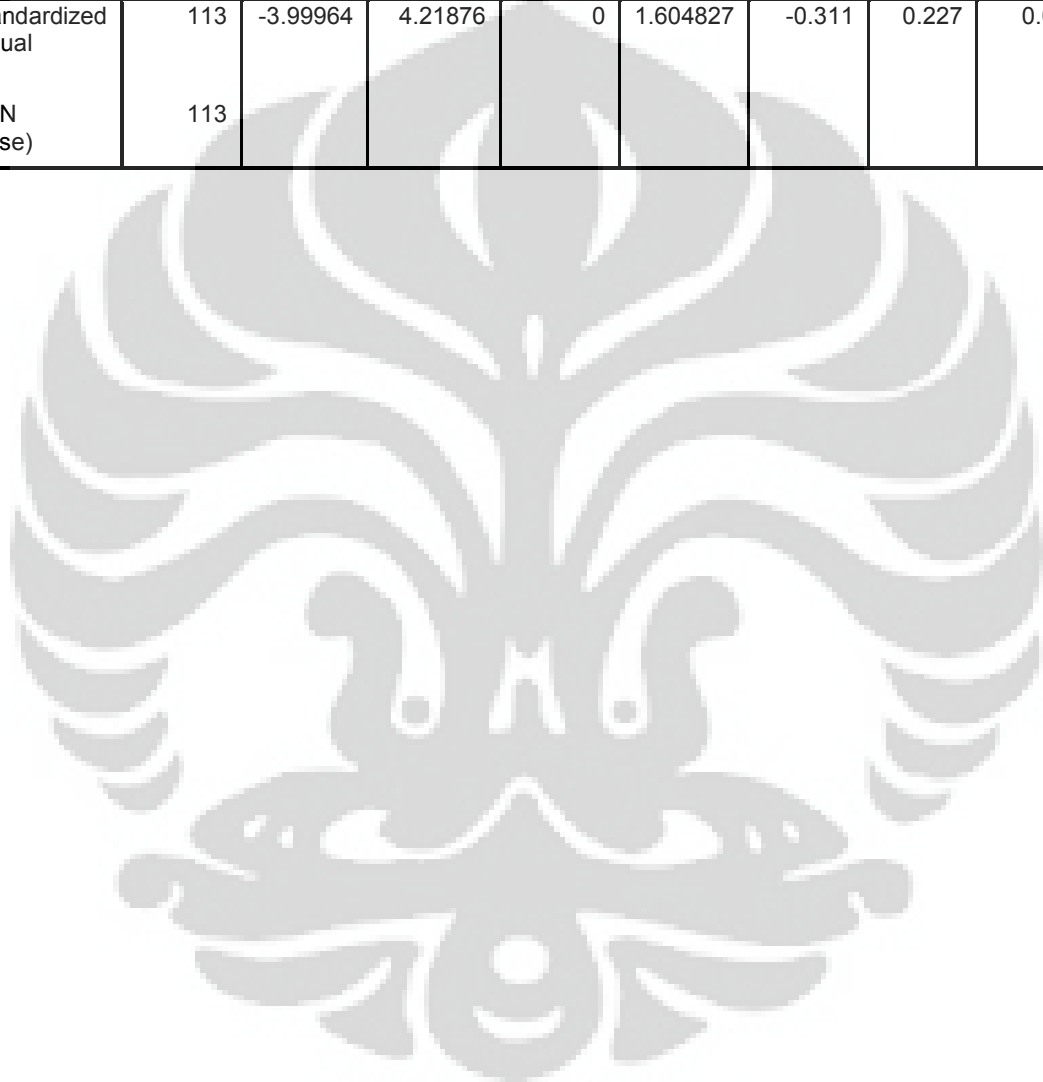
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ATUM1	28.0000	25.586	.722	.622	.856
ATUM2	27.7333	24.616	.743	.709	.850
ATUM3	27.8667	26.051	.582	.460	.866
ATUM4	28.0000	22.207	.734	.610	.844
ATUM5	28.3333	23.126	.575	.497	.868
ATUM6	28.6667	21.264	.715	.580	.848
ATUM7	28.4000	20.869	.683	.640	.856

Lampiran 12
Uji Asumsi Klasik – Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	113	-3.99964	4.21876	0	1.604827	-0.311	0.227	0.021	0.451
Valid N (listwise)	113								



Lampiran 13
Uji Asumsi Klasik – Uji Linearitas

**Uji Linearitas Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat
Pekerja-Variabel Ketidakpuasan Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ATUM * WSD	Between Groups	(Combined)	1334.298	23	58.013	3.798	.000
		Linearity	324.397	1	324.397	21.237	.000
		Deviation from Linearity	1009.901	22	45.905	3.005	.000
	Within Groups		1359.472	89	15.275		
	Total		2693.770	112			

**Uji Linearitas Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat
Pekerja-Variabel Stres Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ATUM * WS	Between Groups	(Combined)	2335.201	13	179.631	49.596	.000
		Linearity	2147.537	1	2147.537	592.929	.000
		Deviation from Linearity	187.664	12	15.639	4.318	.000
	Within Groups		358.569	99	3.622		
	Total		2693.770	112			

**Uji Linearitas Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat
Pekerja-Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ATUM * CMS	Between Groups	(Combined)	1239.708	13	95.362	6.493	.000
		Linearity	977.432	1	977.432	66.549	.000
		Deviation from Linearity	262.276	12	21.856	1.488	.141
	Within Groups		1454.062	99	14.687		
	Total		2693.770	112			

**Uji Linearitas Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat
Pekerja-Variabel Individualisme Horizontal**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ATUM * HI	Between Groups	(Combined)	1727.164	22	78.507	7.310	.000
		Linearity	1149.180	1	1149.180	106.999	.000
		Deviation from Linearity	577.984	21	27.523	2.563	.001
	Within Groups		966.606	90	10.740		
	Total		2693.770	112			

**Uji Linearitas Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat
Pekerja-Variabel Individualisme Vertikal**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ATUM * VI	Between Groups	(Combined)	1542.793	21	73.466	5.808	.000
		Linearity	501.882	1	501.882	39.680	.000
		Deviation from Linearity	1040.911	20	52.046	4.115	.000
	Within Groups		1150.977	91	12.648		
	Total		2693.770	112			

**Uji Linearitas Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat
Pekerja-Variabel Kolektivisme Horizontal**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ATUM * HC	Between Groups	(Combined)	609.194	18	33.844	1.526	.098
		Linearity	97.350	1	97.350	4.390	.039
		Deviation from Linearity	511.844	17	30.108	1.358	.176
	Within Groups		2084.576	94	22.176		
	Total		2693.770	112			

**Uji Linearitas Variabel Sikap Karyawan Terhadap Keanggotaan Serikat
Pekerja-Variabel Kolektivisme Vertikal**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ATUM * VC	Between Groups	(Combined)	1489.758	20	74.488	5.692	.000
		Linearity	972.203	1	972.203	74.287	.000
		Deviation from Linearity	517.555	19	27.240	2.081	.011
	Within Groups		1204.012	92	13.087		
	Total		2693.770	112			



Lampiran 14
Uji Asumsi Klasik – Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.76	1.146		9.389	0		
WS	1.703	0.082	0.893	20.89	0	1	1
2 (Constant)	19.354	2.031		9.532	0		
WS	1.461	0.089	0.766	16.426	0	0.695	1.44
HI	-0.219	0.044	-0.23	-4.931	0	0.695	1.44
3 (Constant)	15.53	2.076		7.482	0		
WS	1.366	0.085	0.716	16.031	0	0.65	1.539
HI	-0.216	0.041	-0.226	-5.233	0	0.694	1.44
VI	0.159	0.036	0.166	4.367	0	0.902	1.108
4 (Constant)	15.349	1.961		7.827	0		
WS	1.306	0.082	0.685	15.922	0	0.625	1.599
HI	-0.21	0.039	-0.22	-5.38	0	0.693	1.443
VI	0.165	0.034	0.172	4.785	0	0.9	1.111
WSD	0.13	0.034	0.132	3.765	0	0.935	1.07
5 (Constant)	10.773	2.314		4.655	0		
WS	1.226	0.082	0.643	14.958	0	0.572	1.748
HI	-0.169	0.039	-0.177	-4.3	0	0.626	1.598
VI	0.165	0.033	0.172	5.02	0	0.9	1.111
WSD	0.122	0.033	0.124	3.687	0	0.93	1.076
VC	0.149	0.044	0.134	3.368	0.001	0.666	1.502
6 (Constant)	10.975	2.266		4.843	0		
WS	1.441	0.12	0.755	11.968	0	0.254	3.939
HI	-0.162	0.038	-0.17	-4.217	0	0.623	1.606
VI	0.161	0.032	0.168	5.011	0	0.898	1.113
WSD	0.09	0.035	0.092	2.564	0.012	0.793	1.261
VC	0.151	0.043	0.136	3.482	0.001	0.666	1.502
CMS	-0.233	0.098	-0.13	-2.394	0.018	0.342	2.92

a. Dependent Variable: ATUM

Lampiran 15
Uji Asumsi Klasik – Uji Heterokedastisitas

Correlations

			WS	VI	HI	HC	VC	CMS	WSD	abresid
Spearman's rho	WS	Correlation Coefficient	1	.319**	-.332**	0.146	.415**	.770**	.256**	-0.08
		Sig. (2-tailed)	.	0.001	0	0.122	0	0	0.006	0.4
		N	113	113	113	113	113	113	113	113
	VI	Correlation Coefficient	.319**	1	-.0154	0.081	.212*	.230*	0.128	0.029
		Sig. (2-tailed)	0.001	.	0.103	0.391	0.024	0.014	0.177	0.76
		N	113	113	113	113	113	113	113	113
	HI	Correlation Coefficient	-.332**	-.0154	1	-.0139	-.358**	-.190*	-.0148	0.077
		Sig. (2-tailed)	0	0.103	.	0.143	0	0.044	0.118	0.417
		N	113	113	113	113	113	113	113	113
	HC	Correlation Coefficient	0.146	0.081	-.0139	1	.352**	0.09	0.058	-0.043
Sig. (2-tailed)		0.122	0.391	0.143	.	0	0.346	0.541	0.651	
N		113	113	113	113	113	113	113	113	
VC	Correlation Coefficient	.415**	.212*	-.358**	.352**	1	.308**	0.178	-0.058	
	Sig. (2-tailed)	0	0.024	0	0	.	0.001	0.059	0.544	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	
CMS	Correlation Coefficient	.770**	.230*	-.190*	0.09	.308**	1	0.013	-0.117	
	Sig. (2-tailed)	0	0.014	0.044	0.346	0.001	.	0.89	0.216	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	
WSD	Correlation Coefficient	.256**	0.128	-.0148	0.058	0.178	0.013	1	0.165	
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.177	0.118	0.541	0.059	0.89	.	0.08	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	
abresid	Correlation Coefficient	-0.08	0.029	0.077	-.0043	-.0058	-.0117	0.165	1	
	Sig. (2-tailed)	0.4	0.76	0.417	0.651	0.544	0.216	0.08	.	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 16 Analisis Faktor I

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.639
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	235.157
df	21
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		WS	HI	VI	HC	VC	CMS	WSD
Anti-image Covariance	WS	.254	.118	-.089	.003	-.072	-.220	-.173
	HI	.118	.619	.028	-.055	.201	-.032	-.009
	VI	-.089	.028	.828	-.236	.044	.025	.040
	HC	.003	-.055	-.236	.863	-.157	-.003	.020
	VC	-.072	.201	.044	-.157	.636	-.007	-.054
	CMS	-.220	-.032	.025	-.003	-.007	.342	.199
	WSD	-.173	-.009	.040	.020	-.054	.199	.793
	WSD	-.173	-.009	.040	.020	-.054	.199	.793
Anti-image Correlation	WS	.608 ^a	.299	-.194	.006	-.179	-.746	-.386
	HI	.299	.793 ^a	.038	-.076	.320	-.069	-.013
	VI	-.194	.038	.707 ^a	-.279	.061	.047	.050
	HC	.006	-.076	-.279	.602 ^a	-.211	-.006	.024
	VC	-.179	.320	.061	-.211	.803 ^a	-.015	-.077
	CMS	-.746	-.069	.047	-.006	-.015	.572 ^a	.383
	WSD	-.386	-.013	.050	.024	-.077	.383	.303 ^a
	WSD	-.386	-.013	.050	.024	-.077	.383	.303 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
WS	1.000	.834
HI	1.000	.590
VI	1.000	.587
HC	1.000	.734
VC	1.000	.559
CMS	1.000	.808
WSD	1.000	.873

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.803	40.048	40.048	2.803	40.048	40.048
2	1.150	16.427	56.475	1.150	16.427	56.475
3	1.031	14.734	71.209	1.031	14.734	71.209
4	.769	10.992	82.201			
5	.638	9.108	91.309			
6	.452	6.458	97.767			
7	.156	2.233	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
WS	.893	-.130	-.143
HI	-.725	.254	.002
VI	.450	.603	.146
HC	.334	.711	.342
VC	.723	-.118	.149
CMS	.758	-.012	-.483
WSD	.264	-.431	.786

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Lampiran 17 Analisis Faktor II

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.695
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	210.537
	df
	15
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		WS	HI	VI	HC	VC	CMS
Anti-image Covariance	WS	.298	.137	-.094	.009	-.099	-.243
	HI	.137	.619	.028	-.055	.202	-.035
	VI	-.094	.028	.830	-.238	.048	.018
	HC	.009	-.055	-.238	.863	-.156	-.010
	VC	-.099	.202	.048	-.156	.640	.008
	CMS	-.243	-.035	.018	-.010	.008	.401
	Anti-image Correlation	WS	.653 ^a	.318	-.190	.017	-.227
HI	.318	.777 ^a	.039	-.075	.320	-.069	
VI	-.190	.039	.712 ^a	-.281	.065	.031	
HC	.017	-.075	-.281	.602 ^a	-.210	-.016	
VC	-.227	.320	.065	-.210	.783 ^a	.015	
CMS	-.702	-.069	.031	-.016	.015	.655 ^a	

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
WS	1.000	.818
HI	1.000	.584
VI	1.000	.590
HC	1.000	.722
VC	1.000	.519
CMS	1.000	.652

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.758	45.967	45.967	2.758	45.967	45.967
2	1.126	18.767	64.734	1.126	18.767	64.734
3	.805	13.419	78.153			
4	.665	11.080	89.233			
5	.453	7.550	96.783			
6	.193	3.217	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
WS	.888	-.175
HI	-.721	.253
VI	.458	.616
HC	.342	.778
VC	.716	-.072
CMS	.781	-.204

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Lampiran 18 Hasil Regresi

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WS	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	HI	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	VI	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	WSD	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	VC	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
6	CMS	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

Dependent Variabel: ATUM

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.797	.795	2.21834	
2	.913 ^b	.834	.831	2.01664	
3	.927 ^c	.859	.855	1.86896	
4	.935 ^d	.875	.870	1.76531	
5	.942 ^e	.887	.882	1.68641	
6	.945 ^f	.893	.887	1.65034	1.613

a. Predictors: (Constant), WS

b. Predictors: (Constant), WS, HI

c. Predictors: (Constant), WS, HI, VI

d. Predictors: (Constant), WS, HI, VI, WSD

e. Predictors: (Constant), WS, HI, VI, WSD, VC

f. Predictors: (Constant), WS, HI, VI, WSD, VC, CMS

g. Dependent Variable: ATUM

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.1941	41.9196	34.3009	4.63398	113
Std. Predicted Value	-4.123	1.644	.000	1.000	113
Standard Error of Predicted Value	.198	.934	.383	.148	113
Adjusted Predicted Value	15.0059	42.4845	34.3146	4.60260	113
Residual	-3.88099	4.26892	.00000	1.60553	113
Std. Residual	-2.352	2.587	.000	.973	113
Stud. Residual	-2.576	2.679	-.004	1.020	113
Deleted Residual	-4.65602	4.57796	-.01375	1.76858	113
Stud. Deleted Residual	-2.648	2.761	-.006	1.030	113
Mahal. Distance	.628	34.871	5.947	5.943	113
Cook's Distance	.000	.196	.015	.036	113
Centered Leverage Value	.006	.311	.053	.053	113

a. Dependent Variable: ATUM

ANOVA^g

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2147.537	1	2147.537	436.401	.000 ^a
	Residual	546.233	111	4.921		
	Total	2693.770	112			
2	Regression	2246.418	2	1123.209	276.188	.000 ^b
	Residual	447.352	110	4.067		
	Total	2693.770	112			
3	Regression	2313.032	3	771.011	220.730	.000 ^c
	Residual	380.738	109	3.493		
	Total	2693.770	112			
4	Regression	2357.208	4	589.302	189.102	.000 ^d
	Residual	336.562	108	3.116		
	Total	2693.770	112			
5	Regression	2389.463	5	477.893	168.036	.000 ^e
	Residual	304.307	107	2.844		
	Total	2693.770	112			
6	Regression	2405.066	6	400.844	147.173	.000 ^f
	Residual	288.704	106	2.724		
	Total	2693.770	112			

- a. Predictors: (Constant), WS
b. Predictors: (Constant), WS, HI
c. Predictors: (Constant), WS, HI, VI
d. Predictors: (Constant), WS, HI, VI, WSD
e. Predictors: (Constant), WS, HI, VI, WSD, VC
f. Predictors: (Constant), WS, HI, VI, WSD, VC, CMS
g. Dependent Variable: ATUM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.760	1.146		9.389	.000
	WS	1.703	.082	.893	20.890	.000
2	(Constant)	19.354	2.031		9.532	.000
	WS	1.461	.089	.766	16.426	.000
	HI	-.219	.044	-.230	-4.931	.000
3	(Constant)	15.530	2.076		7.482	.000
	WS	1.366	.085	.716	16.031	.000
	HI	-.216	.041	-.226	-5.233	.000
	VI	.159	.036	.166	4.367	.000
4	(Constant)	15.349	1.961		7.827	.000
	WS	1.306	.082	.685	15.922	.000
	HI	-.210	.039	-.220	-5.380	.000
	VI	.165	.034	.172	4.785	.000
	WSD	.130	.034	.132	3.765	.000
5	(Constant)	10.773	2.314		4.655	.000
	WS	1.226	.082	.643	14.958	.000
	HI	-.169	.039	-.177	-4.300	.000
	VI	.165	.033	.172	5.020	.000
	WSD	.122	.033	.124	3.687	.000
	VC	.149	.044	.134	3.368	.001
6	(Constant)	10.975	2.266		4.843	.000
	WS	1.441	.120	.755	11.968	.000
	HI	-.162	.038	-.170	-4.217	.000
	VI	.161	.032	.168	5.011	.000
	WSD	.090	.035	.092	2.564	.012
	VC	.151	.043	.136	3.482	.001
	CMS	-.233	.098	-.130	-2.394	.018

a. Dependent Variable: ATUM

Excluded Variables^g

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	HI	-.230 ^a	-4.931	.000	-.425	.695
	VI	.169 ^a	4.016	.000	.358	.903
	HC	.054 ^a	1.254	.212	.119	.976
	VC	.199 ^a	4.323	.000	.381	.743
	CMS	-.215 ^a	-3.338	.001	-.303	.404
	WSD	.133 ^a	3.126	.002	.286	.938
2	VI	.166 ^b	4.367	.000	.386	.902
	HC	.055 ^b	1.401	.164	.133	.976
	VC	.143 ^b	3.140	.002	.288	.670
	CMS	-.192 ^b	-3.270	.001	-.299	.402
	WSD	.125 ^b	3.246	.002	.297	.936
3	HC	.012 ^c	.322	.748	.031	.903
	VC	.145 ^c	3.448	.001	.315	.669
	CMS	-.186 ^c	-3.423	.001	-.313	.401
	WSD	.132 ^c	3.765	.000	.341	.935
4	HC	.014 ^d	.388	.699	.037	.903
	VC	.134 ^d	3.368	.001	.310	.666
	CMS	-.127 ^d	-2.222	.028	-.210	.343
5	HC	-.011 ^e	-.310	.757	-.030	.863
	CMS	-.130 ^e	-2.394	.018	-.226	.342
6	HC	-.010 ^f	-.302	.763	-.029	.863

a. Predictors in the Model: (Constant), WS

b. Predictors in the Model: (Constant), WS, HI

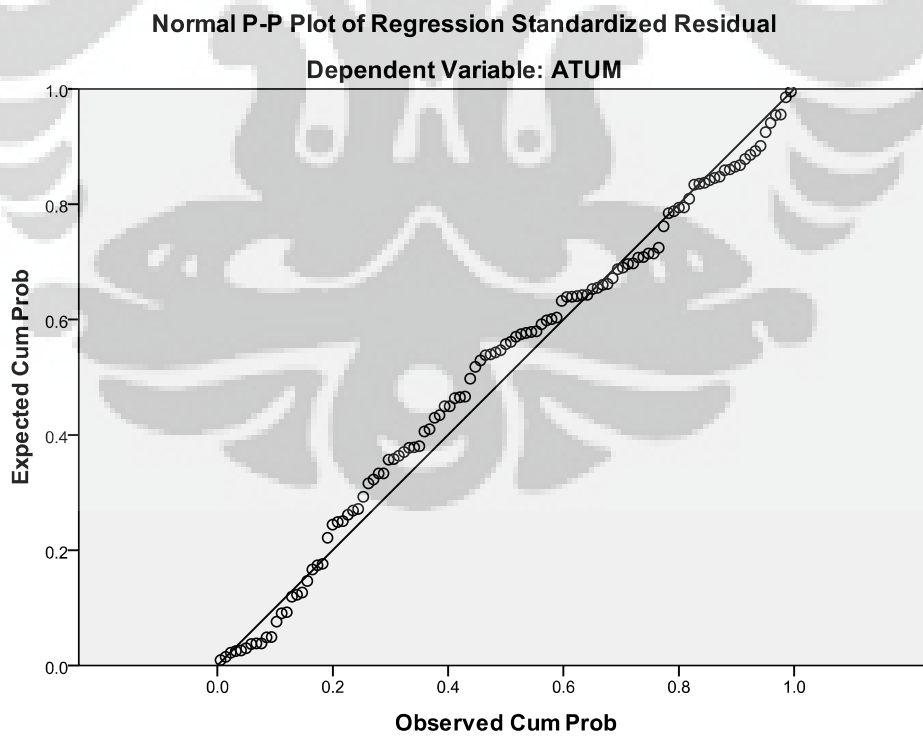
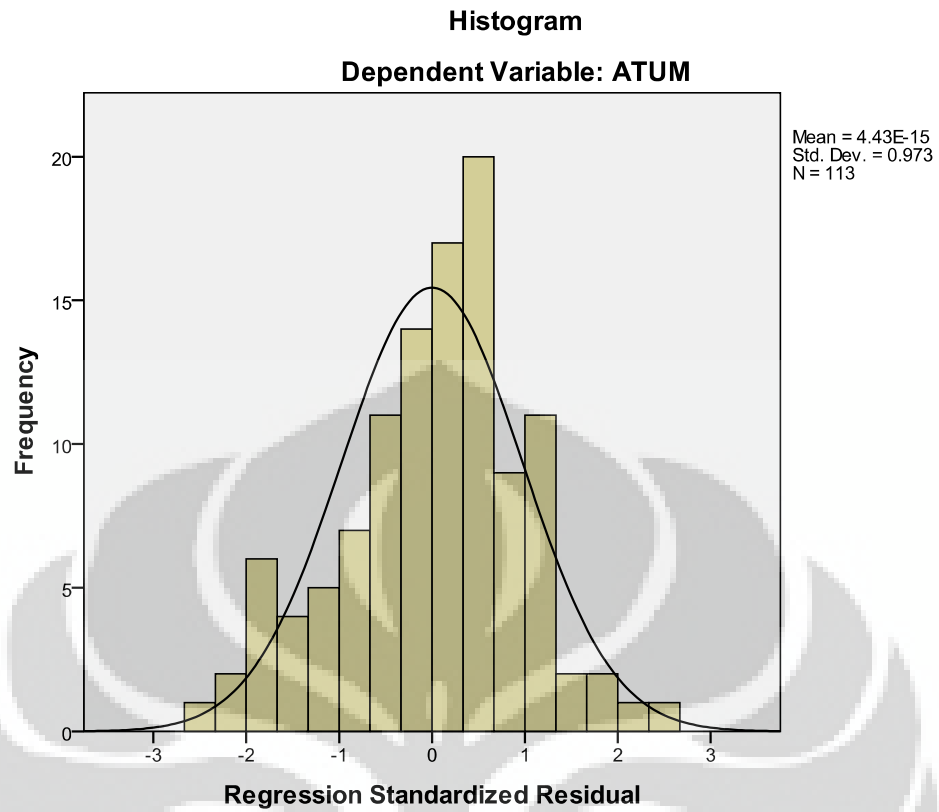
c. Predictors in the Model: (Constant), WS, HI, VI

d. Predictors in the Model: (Constant), WS, HI, VI, WSD

e. Predictors in the Model: (Constant), WS, HI, VI, WSD, VC

f. Predictors in the Model: (Constant), WS, HI, VI, WSD, VC, CMS

g. Dependent Variable: ATUM



Lampiran 19**RIWAYAT HIDUP**

Nama : Ranggapati Siswara Dewantoro
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 13 Maret 1987
Agama : Islam
Alamat : Pesona Sekar Gading Blok B/8A, Sidoarjo
Email : rangga_siswara@yahoo.com
Nama Orang Tua :
 Ayah : Siswantoro
 Ibu : Syahdinar Dewi Yanti
Pendidikan
- SDN Negeri 8 no. 227 Surabaya
- SMP Negeri 6 Surabaya
- SMA Negeri 3 Surabaya
- Diploma III Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Pemasaran Universitas Airlangga Surabaya
- Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Ekstensi Departemen Manajemen Kekhususan Bisnis Universitas Indonesia