

SERIKAT PEKERJA DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT INTI (PERSERO) BANDUNG

Sintania Syifa Nurul Aini

sintaniasyif@gmail.com

M. Yahya Arwiyah

Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

diterima: 8/2/2018; direvisi: 25/7/2018; diterbitkan: 31/8/2018

Abstract

The importance of the role of human resources in the achievement of organizational goals requires companies to pay attention to several aspects, one of which is the employee's job satisfaction. Job satisfaction can be created if the company meets the rights of employees. Sometimes there is a difference between employee and company desires. Thus, another party, called employees' union, is needed to be a mediator between them. This study aims to determine the role of unions in improving employee work satisfaction in PT INTI (Persero) Bandung. The method used is quantitative.. Data analysis technique used is simple linear regression analysis with samples of 86 employees of PT INTI (Persero) Bandung. Sampling method using probability sampling technique. The results showed that the responses of respondents to union variables and job satisfaction variables are in the category of good. The conclusion of this research is that Labor Union has influence positively and significantly in improving Job Satisfaction of Employees at PT INTI (Persero) Bandung 13.2%.

Keywords : *human resources management; union employees; job satisfaction*

Abstrak

Pentingnya peranan SDM dalam pencapaian tujuan organisasi mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan beberapa aspek, salah satunya ialah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja dapat tercipta bila perusahaan memenuhi hak-hak karyawan, terkadang timbul perbedaan antara keinginan karyawan dan perusahaan, maka disinilah dibutuhkan pihak lain sebagai penengah dari hubungan antara perusahaan dan karyawan yang disebut dengan serikat pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan serikat pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT INTI (Persero) Bandung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan sampel sebanyak 86 karyawan PT INTI (Persero) Bandung menggunakan teknik probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel serikat pekerja dan variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Serikat Pekerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT INTI (Persero) Bandung sebesar 13,2%.

Kata Kunci : *manajemen sumber daya manusia; serikat pekerja; kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografis, lingkungan hidup, serta dampak globalisasi, menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat dengan bersikap proaktif dalam lingkungan yang turbulensi (*turbulence*). Kondisi ini menjadikan perusahaan harus meningkatkan kemampuannya termasuk bagaimana mengelola sumber daya manusianya agar tidak tergilas oleh perubahan tersebut serta tetap dapat bersaing dan bertahan di dalam kompetisi yang tinggi (Badriyah, 2015:35). Kompetisi yang tinggi sekarang ini kerap dialami oleh industri telekomunikasi. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia barang dan jasa dalam industri telekomunikasi adalah PT. INTI (Persero). Tingginya tingkat persaingan dalam industri telekomunikasi saat ini mengharuskan PT. INTI (Persero) menemukan strategi khusus untuk menciptakan keunggulan bersaing, sehingga dapat menempatkan perusahaan pada posisi teratas (*market leader*), sekaligus mampu mempertahankan posisi tersebut. Tingginya tingkat persaingan industri telekomunikasi dapat dilihat berdasarkan laporan UBS Global Research 2016 yang memaparkan bahwa pendapatan industri telekomunikasi menunjukkan tren penguatan di atas 10 persen. Berikut merupakan data statistik pertumbuhan pendapatan industri:



Gambar 1. Pertumbuhan Pendapatan Industri Telekomunikasi 2013-2016

Berdasarkan Gambar 1 dapat dikatakan pertumbuhan Industri Telekomunikasi setiap tahunnya meningkat, pendapatan terbesar tercatat oleh Perusahaan Telkom sebesar Rp. 116,33 triliun pada tahun 2016. Hal tersebut menggambarkan setiap perusahaan mempunyai kecenderungan untuk berlomba dalam meningkatkan pendapatannya agar bisa bersaing dengan perusahaan luar. Sehingga menuntut setiap perusahaan untuk beradaptasi secara cepat dengan bersikap proaktif dan

untuk itu perusahaan membuat beberapa strategi dan kebijakan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dalam menentukan pola pembentukan strategi dan kebijakan harus memperhatikan aspek sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mengelola sistemnya (Badriyah, 2015:15). Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus mampu memberikan faktor kesejahteraan dan kepuasan kerja termasuk dalam hal pembuatan kebijakannya. Salah satu kebijakan yang mengacu pada faktor tersebut ialah kebijakan dalam menentukan sistem promosi (Kasmir, 2016:29). Kebijakan dalam sistem promosi jika tidak sesuai dengan harapan karyawan akan membawa dampak buruk terhadap sikap karyawannya. Salah satu dampak buruk yang terjadi akibat tidak sesuai ialah munculnya ketidakpuasan kerja karyawan (Printianti, 2015:1). Permasalahan ketidakpuasan kerja akibat tidak sesuai kebijakan promosi tengah terjadi pada PT.INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kasnanta Suwita Selaku Kepala Urusan Pengembangan SDM di PT. INTI (Persero) Bandung, bahwa karyawan sering mengeluhkan kesempatan untuk naik jabatan. Padahal kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga seharusnya lebih di perhatikan oleh perusahaan (Badriyah, 2015:236). Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja di PT.INTI (Persero) sedang terjadi permasalahan. Gambaran umum akan rendahnya kepuasan kerja di PT.INTI (Persero) Bandung dapat pula dilihat dari jumlah keseluruhan karyawan dari tahun 2014-2016 pada Gambar 2.

Dari gambar tersebut tersebut dapat dilihat bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari tahun 2014 ke tahun 2015 mengalami penurunan sebanyak 129 karyawan. Sementara pada tahun 2016 terjadi penurunan sebanyak 40 karyawan. Penurunan jumlah karyawan tersebut dapat menjadi salah satu faktor bahwa kepuasan kerja karyawan sedang terjadi permasalahan (Melindasari, 2013:3). Aspek puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja tidak lepas dari *turnover*. Hal ini dijelaskan oleh Sinambela (2016:315), bahwa para pegawai yang lebih puas kemungkinan besar akan lebih lama bertahan dengan majikan mereka. Demikian juga halnya para pegawai yang kurang puas biasanya menunjukkan tingkat pergantian (*turnover*) yang tinggi. Tingkat pergantian (*turnover*) yang tinggi turut dialami oleh PT.INTI (Persero) Bandung. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT.INTI (Persero) Bandung dari tahun 2014-2016 pada Gambar 3.

Gambar 3 menunjukkan tingkat *turnover* di PT INTI (Persero) setiap tahun semakin meningkat. Jumlah *turnover* pada tahun 2014 sebanyak 68 orang dengan rincian sebanyak 47 orang masuk dan 21 orang keluar dari perusahaan, kemudian pada tahun 2015 sebanyak 132 karyawan keluar dan 3 karyawan masuk dan

pada tahun 2016 yaitu sebanyak 63 orang masuk dan karyawan yang keluar sebanyak 102 orang. berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan semakin meningkat. Hal tersebut menggambarkan adanya ketidakpuasan dari karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (Sinambela, 2016:315). Adapun ketika perusahaan menerima banyak karyawan merupakan salah satu upaya untuk memperkuat dalam pembangunan bisnisnya. Usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja belum tentu sebanding dengan kebutuhan perusahaan pada saat ini sehingga perusahaan merekrut pegawai baru agar sesuai dengan kriteria yang di harapkan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara dan data perusahaan tersebut, menunjukkan sedang terjadi penurunan pada kepuasan kerja karyawannya, dan yang menjadi pemasalahan yaitu kesempatan promosi yang tak kunjung diberikan oleh pihak perusahaan. Menurut Sinambela (2016:319), salah satu cara yang dilakukan karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan yaitu dengan suara (*voice*), dalam hal ini karyawan mencoba secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisinya. Mencakup saran perbaikan, membahas problem dengan atasan dan membahas beberapa bentuk kegiatan serikat pekerja. Namun, menurut Bapak Kasnanta, bahwa tidak sedikit karyawan yang takut menyuarakan aspirasi secara langsung. Dalam hal ini karyawan harus memiliki wakil dalam menyampaikan aspirasinya, dan disinilah peran serikat pekerja muncul. Untuk itu karyawan diwakili oleh serikat pekerja yang dibentuk oleh karyawan sendiri. Artinya, serikat pekerja memang lahir dari karyawan itu sendiri guna membela hak-hak karyawan (Kasmir, 2016:298).

Dalam mewakili dan mewadahi aspirasi karyawan, PT. INTI (Persero) memiliki serikat pekerja yang dinamakan Serikat Pekerja INTI (SEJATI). Kepengurusan SEJATI terdiri dari enam bidang, dengan tujuan menjembatani komunikasi dua arah yang baik antara karyawan dan perusahaan, selain itu menjadi alat untuk memperjuangkan hak-hak normatif karyawan termasuk menerima segala jenis keluhan dari karyawan. Keluhan yang paling banyak diterima dari karyawan menurut hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Nurhadih selaku Kepala Bidang KESRA SEJATI ialah terkait dengan kejelasan karir, banyak karyawan yang mengeluhkan kesempatan untuk naik pangkat serta jabatan yang tak kunjung diberikan oleh pihak perusahaan. Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Kasnanta bahwa banyak karyawan yang mengeluhkan kesempatan untuk di promosikan dan memperkuat bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. INTI (Persero) sedang mengalami permasalahan.

Dalam keterkaitan ini, Serikat pekerja INTI (SEJATI) dapat dijadikan sebagai wadah berkumpul untuk memperjuangkan tingkat kesejahteraan karyawan

yang tentu saja mewarnai dinamika yang terjadi di PT. INTI (Persero) Bandung. Adanya SEJATI sebagai serikat pekerja PT. INTI (Persero) Bandung diharapkan dapat berperan dalam mewakili kepentingan karyawan untuk melakukan negosiasi dengan pihak perusahaan sehingga nantinya akan mempengaruhi keputusan dalam kebijakan perusahaan. Apabila kepentingan karyawannya terpenuhi, maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Qori'ah et.al., 2015) yang menunjukkan bahwa fungsi serikat pekerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan : (1) Bagaimana peranan serikat pekerja di PT.INTI (Persero); (2) Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.INTI (Persero); (3) Seberapa besar peranan serikat pekerja di PT.INTI (Persero) dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kerangka pemikiran ditunjukkan pada Gambar 4.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan tujuan penelitiannya, penelitian ini tergolong dalam studi deskriptif dan kausal.

Variabel yang akan diteliti dapat dilihat pada Tabel 1. Pengukuran menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INTI (Persero) Bandung sebanyak 601 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu *probability sampling*, dengan menggunakan metode Slovin diperoleh sebanyak 86 karyawan. Data yang menggunakan skala ordinal, maka harus ditransformasikan ke dalam skala interval dengan menggunakan *Methods of Successive Interval (MSI)*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder dari buku, penelitian terdahulu, *website*, jurnal nasional, dan internasional, dan data internal yang dimiliki oleh PT.INTI (Persero) Bandung.

HASIL

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Serikat Pekerja (X) dapat dilihat pada Tabel 2. Posisi garis kontinum ditunjukkan Gambar 5.

Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan melalui Tabel 3, garis kontinum ditunjukkan pada Gambar 6.

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,980 + 0,414 X$$

Berdasarkan Tabel 4, bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,569 sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan 84. diperoleh nilai t_{tabel} adalah 1,663. Karena t_{hitung} (3,569) > t_{tabel} (1,663) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya serikat pekerja berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung. Dari Tabel 4 juga menunjukkan signifikan sebesar 0,001 dari tingkat signifikan 0,05, yang artinya ada pengaruh signifikan pada serikat pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa peranan serikat pekerja membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi nilai kepuasan kerja yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan serikat pekerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,132 atau artinya serikat pekerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 13,2% dan sisanya 86,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

PEMBAHASAN

Berdasarkan skor total dan posisi garis kontinum, variabel serikat pekerja berada pada kategori "Baik", dengan persentase sebesar 74,35%, artinya secara garis besar tanggapan responden terkait serikat pekerja di PT.INTI (Persero) Bandung sudah dianggap puas dan baik oleh karyawan yang merasakan peran dari serikat pekerja di PT.INTI (Persero) Bandung. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa serikat pekerja INTI (SEJATI) sudah melakukan fungsi perlindungan dengan baik dengan menjamin tidak adanya anggota pekerja yang diberhentikan secara sepihak dan tanpa alasan yang jelas, Selalu berusaha untuk meningkatkan kondisi kerja seperti yang diharapkan pekerjanya, perjanjian kerja bersama sudah terlaksana dengan baik karena dengan sigap mengadakan perjanjian tawar menawar dengan perusahaan atas keluhan kesah dari anggotanya, penyelesaian perselisihan oleh serikat pekerja sudah tercapai dengan baik karena menghasilkan keputusan/ kesepakatan dan solusi atas permasalahan yang terjadi, Suara pekerja sudah terwakili oleh serikat pekerja yang disampaikan kepada pihak perusahaan, Kerja sama dan hubungan industrial antara pihak manajemen dan pekerja sudah terjalin dengan baik sehingga aspirasi dari pekerja akan mudah disampaikan kepada pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan Tabel 3 dan Gambar 6, persentase jawaban responden berada pada kategori "Baik" dengan persentase sebesar 68,96%, hal ini berarti Karyawan PT.INTI (Persero) Bandung beranggapan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari upah, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur

dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi sudah dianggap puas oleh karyawan meskipun sebagian karyawan lainnya belum merasakan kepuasan kerja itu terutama dari sisi kebijakan promosi. Kemudian Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen yaitu Serikat Pekerja (X) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kepuasan Kerja yang dilakukan pada 86 Karyawan PT.INTI (Persero) Bandung. Hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana bisa dilihat pada Tabel 3.

Kesimpulan yang didapatkan dari persamaan regresi linier sederhana, diperoleh hasil bahwa semakin tinggi peran serikat pekerja, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi pula. Hal ini berarti menunjukkan bahwa serikat pekerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji statistik t, Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $\alpha = 0,05$. Maka serikat pekerja berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung.

Pengaruh sebesar 13,2% jika dibandingkan dengan perusahaan lain seperti pabrik memang terbilang lebih kecil. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu (Supriatna : 2015, Qori'ah et.al : 2015, Ramadhana : 2013, Eldy et.al : 2014, Ratna & Tanpreet : 2012) untuk objek penelitian di pabrik mendapatkan persentase yang lebih besar dan memiliki korelasi yang tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja dalam pabrik lebih digunakan fungsinya dibanding dengan perusahaan BUMN. Karena jika dilihat berdasarkan tingkat kesejahteraan yang didapat oleh karyawan pabrik dengan karyawan BUMN jauh berbeda, salah satunya dari segi upah yang diperoleh. Hampir persoalan ketenagakerjaan yang sering muncul lebih dominan dari organisasi buruh (pabrik) dan tidak terlihat partisipasi serikat pekerja karyawan kantor BUMN. Sebagai contoh adalah kisruh penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) tahun 2014, aktifitas perjuangan didominasi serikat buruh (Pabrik) yang terlibat (Detikfinance, 2014), tidak terdengar aktifitas dari Serikat Pekerja khususnya BUMN.

Kemudian jika dianalisis berdasarkan fungsi dari serikat pekerja, pertama ialah dari fungsi perlindungan dan kondisi kerja, untuk karyawan pabrik tentunya akan memperoleh pengaruh yang lebih besar karena dari tingkat keselamatan dan jenis pekerjaan di pabrik lebih menanggung resiko dibandingkan karyawan BUMN yang pada umumnya bekerja di kantor.

Kedua adalah fungsi perjanjian kerja bersama, dalam melakukan tawar-menawar dengan pihak manajemen tentunya akan banyak lebih hal yang dinegosiasikan terutama dari segi upah, dibanding dengan karyawan di BUMN, karena tingkat kesejahteraan buruh pabrik terbilang masih rendah dibanding karyawan di BUMN sehingga peran serikat pekerja dalam fungsi ini sangat dibutuhkan oleh buruh pabrik sehingga pengaruhnya lebih besar.

Fungsi selanjutnya yaitu dalam penyelesaian perselisihan, tentu saja fungsi ini akan memberikan pengaruh yang lebih besar di pabrik dibandingkan di perusahaan BUMN, jika dilihat dari tingkat upah, kondisi kerja, pendidikan karyawan BUMN dan buruh berbeda. Karyawan di Pabrik pada umumnya memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Menurut publikasi *International Labour Organization (ILO)* dalam Laporan Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014 sekitar 56 persen pekerja di Indonesia berada dalam situasi tidak ada kecocokan keterampilan berdasarkan jenis pekerjaan dan pendidikan tinggi yang ditamatkan. Pekerjaan dengan persentase tertinggi untuk pendidikan tidak cocok dan tidak memenuhi syarat adalah buruh tani dan perikanan terampil mencapai 88,9% kemudian sebesar 55% untuk operator pabrik dan mesin serta perakit. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah cenderung akan memperbaiki kondisinya secara aktif dan konstruktif salah satunya dengan melakukan demo sehingga serikat pekerja akan turun tangan dalam membantu menyelesaikan penyelesaian perselisihan.

Dari fungsi suara pekerja, aspirasi dan tuntutan buruh pabrik akan lebih banyak sehingga peran serikat pekerja akan lebih besar pengaruhnya dalam mempengaruhi keputusan manajemen di pabrik daripada perusahaan BUMN. Yang terakhir yaitu dari fungsi hubungan industrial, dalam komunikasi antara pihak serikat pekerja dengan karyawan buruh jauh lebih intensif dibandingkan karyawan BUMN sehingga buruh pabrik akan lebih sering berkomunikasi dengan pihak serikat pekerja. Dengan lebih memahami kebutuhan dan keinginan buruh melalui ruang komunikasi dan hubungan industrial yang sehat dan harmonis, hal ini sangat berperan untuk mencegah terjadinya demo buruh. Selain itu, dengan menjaga hubungan baik dengan buruh termasuk dengan lebih terbuka dan transparan tentang tujuan dan kondisi perusahaan, hal ini bisa memberikan lebih banyak pemahaman bagi buruh untuk mengambil sikap.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Peranan Serikat Pekerja di PT.INTI (Persero) Bandung sudah dalam kategori yang Baik. Dengan persentase sebesar 74.35% artinya secara garis besar tanggapan responden terkait Serikat Pekerja di PT.INTI (Persero) Bandung sudah dianggap puas dan baik oleh karyawan yang merasakan peran dari Serikat Pekerja di PT.INTI (Persero) Bandung. (2) Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. INTI (Persero) berada pada kategori Baik. Dengan persentase sebesar 69.28%, hal ini berarti Karyawan PT.INTI (Persero) Bandung beranggapan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari upah, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur

dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi sudah dianggap puas oleh karyawan meskipun sebagian karyawan lainnya belum merasakan kepuasan kerja itu. (3) Serikat pekerja memiliki pengaruh yang signifikan secara positif sebesar 13.2% dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT.INTI (Persero) Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Elifaz, Eldy., Pradhanawati, A., Nugraha S.H. 2014. Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja terhadap Kesejahteraan Pekerja melalui Unjuk Rasa pada Serikat Pekerja Nasional PSP PT.SAI Apparel Industries, Vol.3, No.3, 1-10.
- Fajar, Siti Al & Heru, Tri. 2015. *Manajemen sumber daya manusia sebagai dasar meraih keunggulan bersaing (Cetakan Ketiga)*. Yogyakarta : Unit penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN/UPP STIM YKPN.
- Hamali, Alif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2016/11/01/2016-pertumbuhan-pendapatan-telekomunikasi-di-atas-10>
- <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-2455799/kisruh-penetapan-ump-dan-buruh-yang-minta-upah-naik>
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktikum) (Cetakan kesatu)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Melindasari, Mila. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei Persepsional pada Karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung). Universitas Pendidikan Indonesia. <http://repository.upi.edu/3956/>
- Pristianti, Putri 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Interwork Indonesia Kabupaten Purbalingga. Univeristas Muhammadiyah Purwokerto. <http://repository.ump.ac.id/3397/>
- Qori'ah, R.A., Al-Musadieg, M., Prasetya, A. 2015. Pengaruh Fungsi Serikat Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan tetap Bagian Produksi PT. Berlina Tbk. Pandaan, Vol 21, No.1, 1-10.
- Ramadhana, Marsha Siti R.R. 2013. Pengaruh Peran dan Fungsi Serikat Pekerja terhadap Keputusan

- Human Resource Division (HRD)* pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari. Institut Pertanian Bogor. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/64837>
- Ratna, Rajnish, & Kaur, Tanpreet. 2012. *Measuring Impact of Trade Unions on Workmen Satisfaction in a Manufacturing unit, International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR), Vol.1, No.1.*
- Supriatna, Deden. 2015. Peran Serikat Pekerja terhadap Pola Komunikasi Organisasi dan Komitmen Karyawan di PT.PCI. Institut Pertanian Bogor.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja (Cetakan pertama).* Jakarta : PT Bumi Aksara
- Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014- 2015 Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak /Kantor Perburuahan Internasional – Jakarta: ILO, 2015.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Serikat Pekerja (X)	Perlindungan dan Kondisi Kerja	Memberikan fungsi perlindungan dengan baik
	Perjanjian Kerja Bersama	Menjamin perlindungan anggotanya agar tidak diberhentikan secara sepihak dan tanpa alasan yang jelas
		Selalu berusaha untuk meningkatkan kondisi kerja seperti harapan dari pekerjanya
	Penyelesaian Perselisihan Suara pekerja	Menjamin kepentingan anggotanya melalui perjanjian tawar menawar antara perusahaan dan serikat pekerja atas aspirasi anggotanya
		Cepat dalam menanggapi keluhan kesah anggotanya
Kerjasama dan Hubungan Industrial	Kemampuan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi antara pihak yang berselisih	
	Penyampaian aspirasi dari anggota serikat dan pekerja dapat tersalurkan	
Kepuasan kerja (Y)	Gaji	Selalu berusaha meningkatkan kerjasama dan hubungan industrial antar anggota, anggota dengan pihak manajemen
	Promosi	Hubungan industrial yang baik memudahkan proses kerjasama dengan pihak manajemen
	Supervisi	Rasa puas atas gaji yang diterima
	Tunjangan Tambahan	Rasa puas terhadap sistem promosi jabatan yang diterapkan perusahaan secara transparan dan berdasarkan prestasi
	Penghargaan	Rasa bangga memiliki atasan yang bersikap mendukung, perhatian, dan memberikan nasihat.
	Prosedur dan Peraturan Kerja	Rasa puas atas tunjangan tambahan yang diberikan perusahaan
	Rekan Kerja	Rasa puas atas penghargaan yang diterima akibat pencapaian prestasi kerja
	Pekerjaan itu sendiri	Rasa puas terhadap prosedur dan peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan
		Rasa bangga memiliki rekan kerja yang cerdas, menyenangkan, rukun, dan saling mendukung satu sama lain
		Rasa puas atas kesempatan yang diberikan perusahaan

Tabel 2. Skor Total Variabel Serikat Pekerja (X)

No	Dimensi	Skor Total	Rata-rata
1	Perlindungan dan kondisi kerja	823	79,75%
2	Perjanjian Kerja Bersama	517	75,14%
3	Penyelesaian perselisihan	246	71,51%
4	Suara pekerja	229	66,60%
5	Kerjasama dan hubungan industrial	542	78,78%
	Total	2357	74,35%

Sumber : Data Pengolahan Peneliti

Tabel 3. Skor Total Variabel Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Skor Total	Persentase Skor
1	Upah	228	66,28%
2	Promosi	172	50%
3	Supervisi	253	68,31%
4	Tunjangan Tambahan	238	69,18%
5	Penghargaan	228	66,28%
6	Prosedur dan Peraturan Kerja	265	77,03%
7	Rekan Kerja	261	75,87%
8	Pekerjaan itu Sendiri	239	69,48%
9	Komunikasi	269	78,20%
	Rata-rata	2153	68,96%

Sumber : Data Pengolahan Peneliti

Tabel 4. Uji Regresi Linear Sederhana

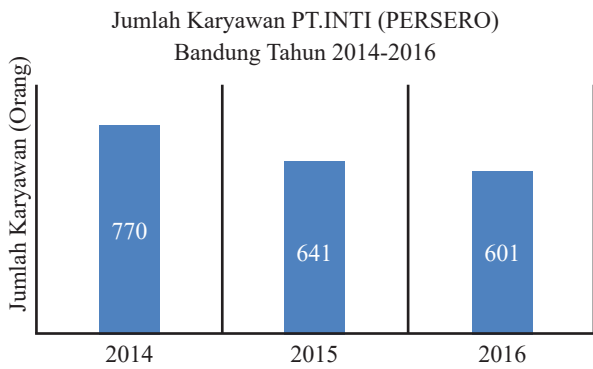
Model		Coefficients ^a		t	sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Beta		
1	(constant)	1.980	.392	5.053	.000
	Serikat	.414	.116	3,569	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan

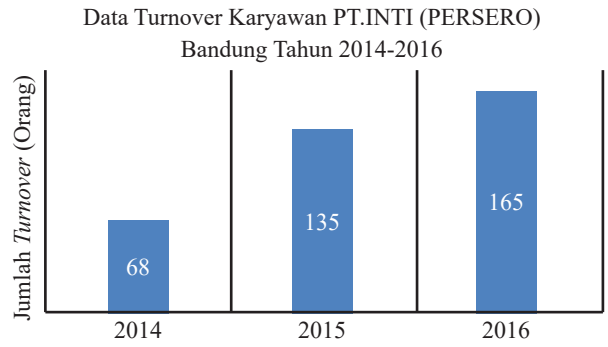
Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 ^a	.312	.121	.53485

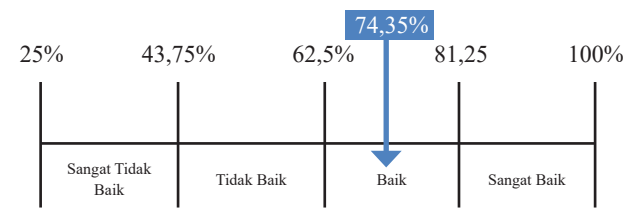
a. Predictors: (Constant), Serikat



Gambar 2. Data Karyawan PT INTI (Persero) Bandung Tahun 2014-2016

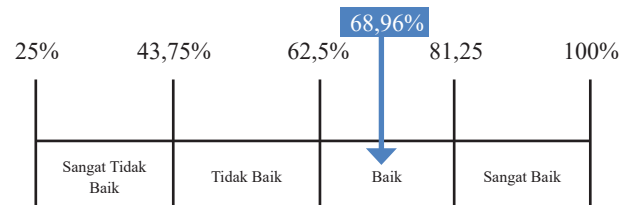


Gambar 3. Data Turnover Karyawan PT INTI (Persero) Bandung Tahun 2014-2016



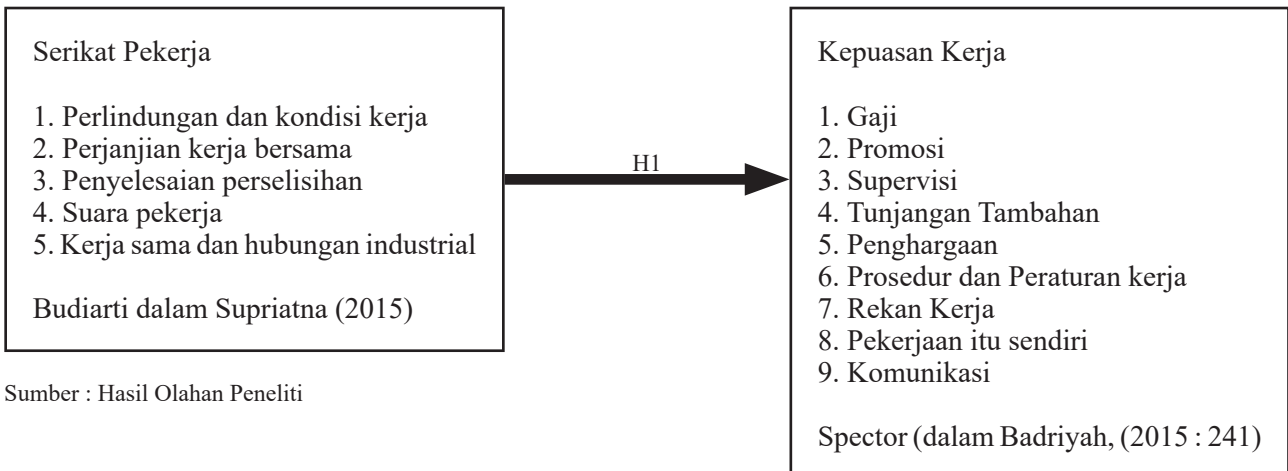
Sumber: Data Pengolahan Peneliti

Gambar 5. Posisi Garis Kontinum Variabel Serikat Pekerja



Sumber: Data Pengolahan Peneliti

Gambar 6. Posisi Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja



Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Gambar 4. Kerangka Pemikiran