

DISERTASI

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN PROSEDURAL TERHADAP
KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA SERTA KEINGINAN
MOGOK KERJA KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL
DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA**



ZAINAL MUSTAFA EL QADRI

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN PROSEDURAL TERHADAP
KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA SERTA KEINGINAN
MOGOK KERJA KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL
DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA**

DISERTASI

**Untuk memperoleh Gelar Doktor
dalam Program Studi Ilmu Ekonomi
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga
Telah dipertahankan di hadapan
Panitia Ujian Doktor Terbuka
Pada hari : Rabu
Tanggal : 26 April 2006
Pukul 10.⁰⁰ WIB**

Oleh :

**ZAINAL MUSTAFA EL QADRI
NIM : 090315282 0**

Lembar pengesahan

DISERTASI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 26 April 2006

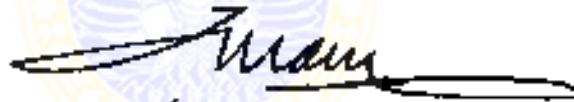
Oleh

Promotor



Prof. Dr. H. Effendie, SE
NIP : 130531816

Ko promotor



Prof. Dr. H. Imam Syakir, SE
NIP : 130675531

Mengetahui,



Prof. Dr. H. Effendie, SE
NIP : 130531816

Telah diuji pada

Tanggal 26 April 2006

PANITIA PENGUJI DISERTASI

Ketua : Prof.Dr.H.Muhammad Amin,dr

Anggota : 1. Prof.Dr. H.Eflendie, SE

2. Prof.Dr. H.Imam Syakir, SE

3. Prof.Dr.H.Suroso Imam Zadjuli, SE

4. Prof.Dr.Amiruddin Umar,SE

5. Prof.Soetandyo Wignjosoebroto,MPA

6. Prof.Dr.H.Asip F.Hadipranata, Drs,MA.

7. Prof.Dr.Moetmainah Prajitno,drg,Sp.KG

8. Prof.Dr.Subartono Taat Putra,dr,MS

9. Dr.Djoko Mursinto,Drs,Ec,M.Ec.



Ditetapkan Dengan Surat Keputusan Rektor

Universitas Airlangga Surabaya

Nomor : 2531/J03/PP/2006

Tanggal 12 April 2006

UCAPAN TERIMAKASIH

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr. wb.

Alhamdulillah rabbil 'alamiin, segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat, baik nikmat kesehatan akali maupun jasmani, sehingga saya dapat menyelesaikan disertasi ini. Saya menyadari bahwa disertasi yang saya susun ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan dari promotor, ko-promotor pada khususnya dan para dosen pada umumnya serta dorongan dari keluarga dan teman-teman seperjuangan di program Pascasarjana (S3) Universitas Airlangga Tahun Akademi 2003.

Pada kesempatan yang berbahagia ini, kiranya tidak berlebihan apabila saya menghaturkan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

Prof. Dr.H.Effendie,SE, Guru Besar Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, selaku Promotor yang dengan penuh kesabaran, perhatian dan ketelitian memberikan bimbingan, masukan-masukan materi, pandangan-pandangan yang relevan untuk penyempurnaan disertasi ini.

Prof.Dr.H.Imam Syakir,SE, Guru Besar Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, selaku Ko-Promotor yang dengan tulus telah berkenan memberikan bimbingan, arahan, koreksi-koreksi dan memotiasi untuk penyelesaian disertasi ini.

Prof.Dr.Med.Puruhito,dr.,Sp BTKV, Rektor Universitas Airlangga yang telah berkenan memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk mengikuti pendidikan Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Prof.Dr.Muhammad Amin,dr.,Sp. P(K), Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga beserta para Asisten Direktur dan Staf Program Pascasarjana Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan

kelancaran untuk mengikuti Program Doktor Studi Ilmu Ekonomi pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Prof. Dr.H.Effendie,SE, Guru Besar Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, selaku Ketua Program Studi yang dengan penuh kepedulian dan berdedikasi untuk membantu kelancaran administrasi sehingga proses pelaksanaan perkuliahan hingga ujian-ujian disertasi dapat berjalan lancar.

Prof. Dr. H.Suroso Imam Zadjuli,SE, Prof.Budiman Chr.Drs.Ec,MA.,Ph.D, Prof.Dr.H.Murdijanto Purbangkoro,SE,SU, Prof.Dr.Suhartono Taat Putra,dr.MS, Prof.Dr.H.Asip F.Hadipranata,Drs.MA, Prof.Dr.Moetmainah Prajitno,drg,Sp.KG, Prof.Dr.H.Sarmana.drh..MS, Prof.Dr.Amiruddin Umar,SE, Prof.Soetandyo Wig-njosoebrotu,MPA, Dr.Muslich Anshori,SE.MSc,Ak., Dr.Solimun,Jr,MS, yang telah memberikan masukan, evaluasi dan pandangannya guna penyempurnaan disertasi ini serta kesediaannya menjadi tim penguji dalam penilaian naskah disertasi.

Para dosen pengajar Program Pascasarjana Universitas Airlangga bidang studi Ilmu Ekonomi yang telah dengan penuh kesaharan dan profesional meletakkan dasar-dasar teori yang menjadi dasar dalam penulisan disertasi ini.

Dr.H.Luthfi Hasan,Ir,MS, Rektor Universitas Islam Indonesia periode Yogyakarta beserta para Pembantu Rektor dan Staf BP.SDM yang telah memberikan biaya dan berbagai fasilitas demi kelancaran dalam menyelesaikan studi lanjut ini.

Prof.Dr.Edy Suandi Hamid,Drs.Mec, Rektor Universitas Islam Indonesia periode 2006-2010 dan Wakil Rektor II yang telah berkenan menghadiri ujian terbuka.

Bapak H.Joko Utomo,Drs,MM dan Bapak H.Subowo,Drs,MM sebagai perwakilan Yayasan Badan Wakaf UII yang telah berkenan menghadiri acara ujian terbuka.

Bapak H.Suwarsono Muhammad,Drs,MA, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia beserta para Pembantu Dekan yang telah memberikan berbagai fasilitas dan bantuan kenangan sehingga meringankan beban biaya pendidikan yang harus saya tanggung.

Semoga semua kebaikan tersebut diterima Allah SWT sebagai amal ibadah dan mendapat imbalan pahala yang lebih banyak bagi seluruh pihak, baik secara pribadi maupun instansi, termasuk pihak-pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini.

Billahi Taufiq wal Hidayah

Wassalamu 'alaikum wr. wb.



RINGKASAN

Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Serta Keinginan Mogok Kerja Karyawan Industri Tekstil Di Eks Karesidenan Surakarta

Pembangunan Nasional membutuhkan peran serta seluruh komponen bangsa yang dilandasi dengan sikap mental, tekad, semangat ketaatan dan disiplin yang tinggi dalam mencakup berbagai aspek kehidupan bangsa dan negara. Masing-masing sektor harus mengambil langkah dengan cara melakukan koordinasi dan kerjasama untuk membina dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan, baik pria maupun wanita, baik secara individual maupun secara kolektif sesuai dengan profesinya masing-masing.

Tenaga kerja adalah modal bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja terus akan mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi. Biro Pusat Statistik (BPS,2002) mencatat bahwa pada tahun 2002 di Indonesia terdapat 148,7 juta penduduk usia kerja, dimana sekitar 60,46% dari mereka berada di Pulau Jawa.

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) Indonesia telah tampil sebagai pelopor pertumbuhan industrialisasi di Indonesia dan telah mencapai suatu perkembangan yang mempunyai spektrum yang luas, baik secara geografis maupun dari segi tahapan-tahapan untaian proses produksi yang berpangkal dari industri hulu pembuatan serat sampai ke industri hilir pembuatan pakaian jadi. Kenyataan tersebut telah menempatkan industri tekstil pada suatu posisi yang penting dalam pola industri nasional dan sekaligus akan mewamai atau sekurang-kurangnya mempunyai pengaruh besar terhadap masa depan pertumbuhan industri dalam kerangka pembangunan Nasional yang sedang melangkah ke negara dan masyarakat industrialisasi.

Selama krisis ekonomi berlangsung situasi perdagangan Indonesia menjadi sangat rawan, kegiatan perdagangan mengalami stagnasi, industri-industri banyak yang gulung tikar dan akibatnya pemutusan hubungan kerja terjadi di mana-mana. Salah satu dampak yang paling berat di dalam negeri akibat datangnya krisis, adalah melonjaknya biaya produksi, padahal pada saat yang sama daya beli masyarakat tengah mengalami penurunan. Seperti diketahui berbagai kendala di dalam negeri datang beruntun, mulai dari kenaikan berbagai tarif secara serentak selama 2001-2005, seperti kenaikan BBM, listrik, dan telpon. Di samping itu adanya kenaikan UMR, yang ditambah dengan sejumlah kegiatan mogok kerja kaum buruh (karyawan) yang menuntut agar upahnya lebih ditingkatkan, juga menjadi beban tambahan lainnya. Industri TPT Nasional juga masih sulit mengharapkan kucuran dana perbankan, karena suku bunga perbankan dinilai masih cukup tinggi.

Mengingat pentingnya industri tekstil sebagai bagian dari elemen perekonomian Indonesia dan keberadaannya sangat dibutuhkan masyarakat, maka perusahaan harus berusaha untuk terus mengupayakan agar perusahaan tetap dapat bertahan hidup dalam kuncup persaingan yang sangat ketat. Salah satu hal

yang dapat diupayakan oleh perusahaan dalam hubungannya dengan karyawan, adalah bagaimana menciptakan keadilan, baik keadilan distributif maupun keadilan prosedural dalam rangka terus meningkatkan upaya untuk dapat mencapai titik kulminasi tujuan yang sama, yaitu kesejahteraan. Dengan asumsi bahwa kesejahteraan itu dapat dinilai, maka berdasarkan teori utilitas maka tingkat kepuasan karyawan juga akan meningkat, dan hal inilah yang tentu akan dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif tanpa ada keinginan dari karyawan untuk melakukan tuntutan dengan cara melakukan mogok kerja.

Rumusan masalah dalam studi ini adalah : (1) Apakah keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta? (2) Apakah keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta? (3)

Apakah keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta? (4) Apakah keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta? (5) Apakah keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap keinginan melakukan mogok kerja bagi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta? (6) Apakah keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap keinginan melakukan mogok kerja bagi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta? (7) Apakah kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta? (8) Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap keinginan melakukan mogok kerja bagi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta? (9) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan melakukan mogok kerja bagi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta? Berdasarkan rumusan masalah dapat dirumuskan sebanyak sembilan (9) hipotesis, yang masing-masing akan diuji kemaknaannya.

Populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada industri TPT ukuran besar dan sedang di Eks Karesidenan Surakarta yang jumlahnya mencapai 86.062 orang. Karena ukuran populasinya sangat besar, relatif homogen, maka studi dilakukan terhadap sampel sebanyak 200 orang yang metode pengambilannya dilakukan secara *proportional stratified random sampling*.

Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen berupa angket, sehingga data yang dikumpulkan bersifat persepsional - *cross sectional*. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan statistika deskriptif dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS dan AMOS. Berdasarkan analisis tersebut dapat disusun kesimpulan studi sebagai berikut :

1. Hipotesis ke 1, 2, 3, 4, 5 dan ke 9 dapat diterima (didukung oleh temuan hasil studi)
2. Hipotesis ke 6, 7 dan 8 ditolak (tidak didukung oleh temuan studi).
3. Hal yang positif bahwa prosedur kerja telah diherlakukan secara sama pada seluruh karyawan, sedangkan hal yang negatif bahwa seluruh karyawan dalam kondisi tidak sejahtera, sehingga kedua hal tersebut tidak berpengaruh pula keinginan mogok, oleh karena itu secara empiris keadilan prosedural dan kesejahteraan karyawan dikeluarkan dari model.

4. Temuan dari studi ini secara umum dapat digeneralisasikan pada seluruh perusahaan yang tergabung dalam industri tekstil dan produk tekstil yang berukuran sedang dan besar di Eks Karesidenan Surakarta. Generalisasi juga masih dapat diberlakukan pada industri-industri tekstil dan produk tekstil ukuran sedang dan besar di wilayah lain.
5. Model empiris yang ditemukan dalam studi ini sesuai atau relevan dengan judul yang diangkat, meskipun tidak semua variabel terakomodasi dalam model.

Dengan mengacu pada hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dirumuskan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Pengusaha :
 - a. Dalam hal peningkatan keadilan distributif, ditawarkan sistem pengupahan dengan pembagian keuntungan (*gainsharing*) dengan langkah yang tepat.
 - b. Penyelia sebaiknya melakukan pengawasan dan komunikasi dengan karyawan secara efektif mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan perusahaan serta mampu menafsirkan kesresahan karyawan sejak dini.
 - c. Perlu dilakukan tindakan antisipatif untuk mencegah munculnya pemaksaan yang dilakukan oleh para demonstran terhadap karyawan yang tidak mempunyai keinginan untuk mogok, karena pemogokan membutuhkan kekuatan.
 - d. Manajer perusahaan harus mampu melaksanakan 10 peran melalui tiga aktivitas, yaitu *Interpersonal*, *Informational* dan *Decisional*.
2. Bagi Pemerintah :
 - a. Kepada pemerintah melalui instansi terkait disarankan untuk tidak menambah beban bagi pendapatan karyawan, misalnya penciptaan PTKP (Penghasilan Tidak Kena Pajak) yang terlalu rendah, akibatnya karyawan yang pendapatannya masih rendahpun harus membayar pajak.
 - b. Untuk lebih menjamin tercapainya peningkatan nasib karyawan, kepada pemerintah disarankan untuk tetap menjunjung tinggi makna demokrasi, karena dalam demokrasi dibutuhkan atau terkandung kemauan untuk melakukan perundingan dan kemauan berpikir secara profesional dan proporsional serta mengedepankan rasa keadilan dan tidak mau menang sendiri.
 - c. Disinyalir bahwa dalam komponen biaya produksi terkandung biaya siluman (biaya KKN dengan pemerintah) yang cukup tinggi, maka kepada pemerintah atau instansi yang relevan harus menjadi pelopor untuk memerangi hal tersebut.
3. Bagi Serikat Pekerja :
 - a. Disarankan kepada pengurus serikat pekerja, dalam menjalankan misinya tidak terkontaminasi oleh unsur-unsur politis, tetapi harus lebih mampu menjalankan perannya sesuai dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja.

- b. Hasil studi ini dapat dijadikan dasar atau informasi berharga dalam pengambilan keputusan atau penentuan kebijakan pembinaan anggota yang menyangkut masalah hubungan kerja.
 - c. Disarankan kepada pengurus serikat pekerja untuk berperan aktif dalam manajemen perusahaan untuk terus menerus berkomunikasi agar kedua belah pihak saling mengetahui hal-hal yang menguntungkan atau merugikan karyawan/perusahaan lebih dini, sehingga dapat diantisipasi dampak yang akan muncul dari keputusan atau kebijakan yang diambil oleh perusahaan/karyawan.
 - d. Serikat pekerja dan segenap karyawan perlu melakukan evaluasi diri secara jernih terhadap apa yang telah diupayakan selama ini. Biaya, waktu, tenaga, pikiran dan pengorbanan telah banyak, namun tidak membuahkan hasil yang berarti, adakah kesalahan dalam wacana, paradigma, pendekatan atau strategi yang diterapkan, oleh karena itu introspeksi yang betul-betul obyektif perlu dilakukan.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya :
- a. Lebih diarahkan pada penelitian longitudinal (*time series analysis*), sehingga akan lebih terlihat gambaran sesungguhnya mengenai persepsi responden dan sebaiknya dimasukkan konsep pengukuran harapan dan kinerja, khususnya terhadap keadilan distributif, keadilan prosedural, kesejahteraan dan kepuasan kerja.
 - b. Variabel-variabel demografi (*personality*) responden sebaiknya dimasukkan dalam pengukuran persepsi (sebagai variabel kontrol), untuk mengurangi bias subjektivitas individual.
 - c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengungkap seberapa jauh efektivitas hubungan industrial dalam upaya mengurangi intensitas perselisihan antara karyawan dengan buruh.
 - d. Sebaiknya penelitian ini diaplikasikan pada industri sedang dan besar lainnya, khususnya untuk industri manufaktur.

SUMMARY

The Influence of Distributive and Procedural Justice On Welfare, Job Satisfaction and Desire for Strike Of the Employees of Textile Industry In Ex-Residency of Surakarta

The national development process calls for all people's active participation in all aspects of life by possessing good attitude, strong will, spirits of high fidelity and discipline. All developmental sectors must be in a good coordination and cooperation with one another to develop the capability of manpower, both man and woman, both individually and collectively according to their occupations, in order to meet the developmental needs.

Manpower is one of the capitals of the development process. The number and composition of manpower keep on changing as the demographic process continues. Central Bureau of Statistics (BPS, 2002) records that in 2002 there were 148.7 millions of people at working age in Indonesia, around 60.45% of them are in Java.

Textile industry has become the pioneer in the industrial development in Indonesia and covered a large number of areas and stages of production process from fiber manufacturing to clothes manufacturing. This has put textile industry at a significant position in the national development process and has given a big influence on the future of industrial growth in achieving an industrial society.

During the economic crisis, Indonesian business is in a critical situation. Business becomes stagnant. Many industries go bankrupt. Dismissals occur everywhere. One of severe impacts is that production cost increases drastically whereas the consumer's financial capability decreases. A number of problems rise consecutively. It begins from the simultaneous increase in fuel prices, electricity and telephone bill. In addition, the rise of regional minimum wage and some strikes conducted by labors or employees demanding an increase in the minimum wage also add up to the problems. The textile industry cannot rely on the bank funds as well since the bank rate is still significantly high.

Considering that the textile industry has a vital role in Indonesian economy and many people count on it, textile companies must make a great effort to survive in spite of very tight competition. One of the aspects that a company can do in relation to its employees is creating justice, both distributive and procedural justice, in order to reach employee's welfare. Assuming that welfare can be measured, according to the utility theory if the welfare is achieved, the level of employee's satisfaction will increase and, in turns, it will create a favorable work atmosphere and avoid labor strike.

The problems formulated in this research are: (1) Does distributive justice have a significant influence on the welfare of employees of textile companies in Ex-residency of Surakarta? (2) Does procedural justice have a significant influence on the welfare of employees of textile companies in Ex-residency of Surakarta? (3) Does distributive justice have a significant influence on the work satisfaction of employees of textile companies in Ex-residency of Surakarta? (4)

Does procedural justice have a significant influence on the work satisfaction of employees of textile companies in Ex-residency of Surakarta? (5) Does distributive justice have a significant influence on the desire for strike of employees of textile companies in Ex-residency of Surakarta? (6) Does procedural justice have a significant influence on the desire for strike of employees of textile companies in Ex-residency of Surakarta? (7) Does employee's welfare have a significant influence on the work satisfaction of employees of textile companies in Ex-residency of Surakarta? (8) Does employee's welfare have a significant influence on the desire for strike of employees of textile companies in Ex-residency of Surakarta? (9) Does work satisfaction have a significant influence on the desire for strike of employees of textile companies in Ex-residency of Surakarta? Based on the problem formulation above, there are nine (9) hypotheses; and this research will test the significance of each hypothesis.

The population in this research is all employees in the production departments of medium and big textile industries in Ex-residency of Surakarta. The number of population is 86,062 employees. Because of the big and relatively homogenous population, 200 people are taken as samples using proportional simple random sampling.

The data are collected using questionnaires. Therefore, the data are perceptual – cross sectional. Then, the data are analyzed using descriptive statistics and the hypotheses are tested using AMOS. Based on the analyses, the conclusions of the research are as follows:

1. Hypotheses no. 1, 2, 3, 4, 5 and 9 are accepted (supported by the research findings).
2. Hypotheses no. 6, 7 and 8 are rejected (not supported by the research findings)
3. The positive aspect is that work procedure has been fairly applied to all employees. The negative aspect is that all employees are not in welfare. Both aspects have no influence on the desire for strike. Therefore, procedural justice and employee's welfare are empirically excluded from this model.
4. The findings in this study can be generalized to all medium and large textile companies in Ex-Residency of Surakarta. This generalization can also be applied to medium and large companies in other regions.
5. The empirical model found in this study is in accordance with or relevant to the proposed title although not all variables are accommodated in the model.

Referring to the results of the analysis, discussion, and conclusion, some suggestions can be formulated as follows:

1. For companies:
 - a. To increase distributive justice, a waging system should be applied in the form of gain sharing using appropriate procedures.
 - b. A supervisor should monitor and communicate effectively with all employees concerning various company-related matters and recognize the restless condition of employees earlier.

- c. Anticipative actions are necessary to prevent the provoking compulsion of demonstrators to employees who have no desire for strike because strike needs much power.
 - d. A company manager should be capable of playing 10 roles through three activities, i.e. interpersonal, informational and decisional.
2. For the government:
- a. It is suggested that the government do not add the burden of the employees, for example by giving such low untaxed income that the least-paid employees must also pay the tax.
 - b. To guarantee the increase in employee's welfare, it is suggested that the government maintain democratic condition since democracy constitutes the strong will to discuss and to think professionally and proportionally and also to put justice at the front place.
 - c. It is indicated that the production cost contains relatively high invisible cost (corruption fee given to the government). So, it is suggested that the government or the relevant institutions be the pioneers to fight against such corrupt activities.
3. For Labor Union
- a. The labor union should not be contaminated with political affairs in doing its mission; rather it must be able to play its roles in accordance with its objectives.
 - b. The research results can be the basis or valuable information for the process of decision or policy making to give constructive training to employees concerning occupational relationship.
 - c. The boards of Labor Union should actively participate in the management and maintain a good communication to have early knowledge of the advantageous and disadvantageous factors for employer/employees, so that the prospective impacts of the decisions and policies made by employer/employees can be anticipated.
 - d. The Labor Union and all employees need to have clear self-evaluation on all what they have done so far. A lot of cost, time, efforts, thought and sacrifice without significant results are failures in the applied discourse, paradigm, approach or strategy. Therefore, introspection should be objectively performed.
4. For Further Research
- a. The next research should focus on a longitudinal research using a time series analysis so that the real description of respondent's perception can be clearly identified and then included in the assessment of expectation and performance, especially towards distributive justice, procedural justice, welfare and work satisfaction.
 - b. Demographic variables (personality) of the respondent should be included in the measurement of perception (as control variables), to diminish the bias of individual subjectivity.

- c. A further research needs to be conducted to find out the effectiveness of industrial relation in reducing the intensity of conflicts between employees and labors.
- d. This research should be applied in other medium and large industries, especially manufacturing industries.



ABSTRACT

The Influence Of Distributive And Procedural Justice On Welfare, Job Satisfaction And Desire For Strike Of The Employee Of Textile Industry In Ex Recidency Of Surakarta

Labor strike is an inevitable phenomenon among the parties in a work relationship. In general, the effects of strike consist of material loss for company and its labors, interruption of economic growth, and disruption of political and security stabilities. The strike is generated by strong will of labors to strike since their demand for distributive justice and procedural justice to increase their welfare and satisfaction is not fulfilled.

The aim of the research is to analyze and examine the influence of distributive justice on welfare, the influence of procedural justice on welfare, the influence of distributive justice on work satisfaction, the influence of procedural justice on work satisfaction, the influence of distributive justice on aspiration to strike, the influence of procedural justice on aspiration to strike, the influence of labors' welfare on work satisfaction, the influence of labors' welfare on aspiration to strike, and the influence of work satisfaction on aspiration to strike. All of these are based on organizational justice theory, welfare theory, work satisfaction theory, strike theory, and results from previous researches.

The analysis instrument for the study was SEM where its measurement was conducted by using AMOS. The results indicated that:

1. Distributive justice had positive, significant influence on the aspiration to strike (path coefficient = 28,824 and p_val = 0,002). This result denied the proposed hypothesis.
2. Distributive justice had positive, significant influence on the work satisfaction (path coefficient = 0,974 and p_val = 0,000). This result accepted the proposed hypothesis.
3. Distributive justice had negative influence on the aspiration to strike if work satisfaction functioned as intervening variable (path coefficient = -29,874 and total path coefficient = -1,050).
4. Procedural justice and welfare did not directly have influence on the aspiration to strike.

It can be concluded from the results that the higher the distributive justice, the lower the aspiration to strike. This is because distributive justice may increase labors' work satisfaction. This finding is in accordance with dissertation title even though not all variables are accommodated.

Keywords: organizational justice, welfare, work satisfaction, strike

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan	i
Halaman Sampul Dalam	ii
Prasyarat Gelar	iii
Halaman Pengesahan	iv
Penetapan Panitia	v
Ucapan Terimakasih	vi
Ringkasan	x
Summary	xiv
Abstract	xviii
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR GAMBAR	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Studi	23
1.4 Manfaat Studi	24
1.4.1 Untuk Kepentingan Teori	24
1.4.2 Untuk Kepentingan Praktis	24
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	26
2.1 Pengertian Ketenagakerjaan	26
2.2 Teori Keadilan Organisasional	32
2.2.1 Keadilan Sebagai Fenomena Perseptual	37
2.2.2 Keadilan Distributif	42

2.2.3	Keadilan Prosedural	46
2.2.4	Membedakan Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif	50
2.3	Teori Kesejahteraan	53
2.3.1	Pengertian Kesejahteraan	53
2.3.2	Pendekatan Telaah Kesejahteraan	57
2.3.3	Gagasan Yang Mendasari Kebijakan Kesejahteraan Sosial	64
2.3.4	Pengukuran Kesejahteraan	67
2.3.5	Program-Program Kesejahteraan	74
2.3.6	Jaminan Sosial dan Keamanan	75
2.4	Teori Kepuasan Kerja	78
2.4.1	Teori Kescimbangan (<i>Equity Theory</i>)	83
2.4.2	Teori Perbedaan (<i>Discrepancy Theory</i>)	84
2.4.3	Teori Pemenuhan Kebutuhan (<i>Need Fulfillment Theory</i>)	84
2.4.4	Teori Pandangan Kelompok (<i>Social Reference Group Theory</i>)	85
2.4.5	Teori Dua Faktor dari Herzberg	85
2.4.6	Teori Pengharapan (<i>Expectancy Theory</i>)	87
2.4.7	Pengukuran Kepuasan Kerja	89
2.5	Pemogokan Kerja	94
2.6	Hubungan Industrial	106
2.6.1	Pengertian	106
2.6.2	Ciri-Ciri dan Tujuan Hubungan Industrial Pancasila	107
2.6.3	Tujuan Dari Disusunnya HIP	108
2.6.4	Perselisihan Hubungan Kerja	109
2.7	Studi Yang Terdahulu	113
2.7.1	Hendarmin (1994)	114
2.7.2	Hidayati (2001)	114
2.7.3	Asrom (2002)	115
2.7.4	Numri (199)	115
2.8	Hubungan Antar Konsep	119
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	120
3.1	Kerangka Konseptual	120
3.2	Hipotesis	126
BAB 4	METODE PENELITIAN	128
4.1	Rancangan Studi	128
4.2	Populasi Dan Sampel	128
4.3	Variabel-Variabel Penelitian	134
4.3.1	Klasifikasi Variabel	134
4.3.2	Definisi Operasional Variabel	135

4.4 Instrumen Pengumpulan Data	143
4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	144
4.6 Prosedur Pengumpulan Data	144
4.7 Metode Analisis Data	145
4.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data	146
4.7.2 Analisis Data Deskriptif	148
4.7.3 Analisis Data Inferensial	149
4.8 Pengujian Hipotesis	163
4.9 Pembahasan	164
BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN	165
5.1 Data Hasil Studi	165
5.2 Analisis Dan Hasil Studi	165
5.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	166
5.2.2 Karakteristik Demografi Responden	168
5.2.3 Diskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel-Variabel Penelitian	174
5.2.4 Pengujian Hipotesis	181
BAB 6 PEMBAHASAN	192
6.1 Hasil Analisis Deskriptif	192
6.1.1 Persepsi Terhadap Variabel Keadilan Distributif (X1)	197
6.1.2 Persepsi Terhadap Variabel Keadilan Prosedural (X2)	199
6.1.3 Persepsi Terhadap Variabel Keadilan (X3)	201
6.1.4 Persepsi Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X4)	202
6.1.5 Variabel Keinginan Mogyok Kerja (Y).....	203
6.2 Hasil Analisis Pengujian Hipotesis	205
6.2.1 Hasil Pengaruh Langsung (Koefisien Jalur)	205
6.2.2 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	220
6.2.3 Temuan Teoritis Baru	222
6.2.4 Temuan Aplikatif	228
6.2.5 Keterbatasan Studi	229
BAB 7 PENUTUP	231
7.1 Kesimpulan	231
7.2 Saran	234
7.2.1 Saran Bagi Pemerintah	235
7.2.2 Saran Bagi Pengusaha	235
7.2.3 Saran Bagi Serikat Pekerja	238
7.2.4 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	239

DAFTAR PUSTAKA	240
LAMPIRAN	253



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.5 : Jumlah Pemogokan Di Indonesia Tahun 1990-2001	15
Tabel 1.6 : Penyebab Mogok Normatif Dalam Putusan P4 Pusat Di Indonesia Tahun 1995-1999	16
Tabel 1.7 : Penyebab Mogok Tidak Normatif Dalam Putusan P4 Pusat Di Indonesia Tahun 1995-1999	17
Tabel 1.12 : Banyaknya Perusahaan Tekstil Dan Produk Tekstil Di Eks Karesidenan Surakarta Tahun 2003	20
Tabel 2.1 : Perhitungan Total Biaya Faktor (TFC) Dan Biaya Faktor Marginal (MFC)	31
Tabel 2.2 : Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Skala Indeks Diskripsi Jabatan	91
Tabel 2.3 : Bentuk Kuesioner Minnesota	92
Tabel 4.1 : Banyaknya Perusahaan TPT Ukuran Sedang dan Besar Beserta Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Daerah Tingkat II se Eks Karesidenan Surakarta Tahun 2004	130
Tabel 4.2 : Banyaknya Perusahaan TPT Ukuran Sedang dan Besar Beserta Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Produk Utama Yang Dihasilkan se Eks Karesidenan Surakarta Tahun 2004	131
Tabel 4.3 : Banyaknya Sampel Perusahaan dan Karyawan	133
Tabel 4.4 : Kriteria Kelayakan Pemodelan Persamaan Struktural (<i>Goodness of Fit Indices</i>)	162
Tabel 5.1 : Karakteristik Demografi Karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta Berdasarkan Jenis Kelamin	169
Tabel 5.2 : Karakteristik Demografi Karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta Berdasarkan Usia	170
Tabel 5.3 : Karakteristik Demografi Karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta Berdasarkan Pendidikan	171

Tabel 5.4 :	Karakteristik Demografi Karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta Berdasarkan Status Pernikahan	171
Tabel 5.5 :	Karakteristik Demografi Karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta Berdasarkan Status Kepegawaian ...	172
Tabel 5.6 :	Karakteristik Demografi Karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta Berdasarkan Pengalaman Kerja	173
Tabel 5.7 :	Persepsi Responden Terhadap Variabel Keadilan Distributif yang Dirinci Menurut Indikatornya	176
Tabel 5.8 :	Persepsi Responden Terhadap Variabel Keadilan Prosedural yang Dirinci Menurut Indikatornya	177
Tabel 5.9 :	Persepsi Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan Karyawan yang Dirinci Menurut Indikatornya	178
Tabel 5.10 :	Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja yang Dirinci Menurut Indikatornya	179
Tabel 5.11 :	Persepsi Responden Terhadap Variabel Keinginan Mogok Kerja yang Dirinci Menurut Indikatornya	180
Tabel 5.12 :	Pengujian Asumsi Linieritas.....	184
Tabel 5.13 :	Pengujian <i>Goodness Of Fit Overall Model Tahap Awal</i>	186
Tabel 5.14 :	Pengujian <i>Goodness Of Fit Overall Model Tahap Akhir</i>	188
Tabel 5.15 :	Koefisien Regresi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total yang Distandardisasikan serta Pengujian Hipotesis	190

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Diagram Alir Suatu Perekonomian Tertutup	29
Gambar 2.2 : Kurva Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Pada Pasar Persaingan	30
Gambar 2.3 : Kurva Keseimbangan Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Pada Pasar Monopsoni	31
Gambar 2.4 : Model Integratif Pengaruh dan Konsekuensi dari Keadilan Organisasional	40
Gambar 2.5 : Keadilan Distributif Versus Keadilan Prosedural	51
Gambar 2.6 : Kotak Edgeworth (<i>Edgeworth Box Diagram</i>)	59
Gambar 2.7 : Kurva Kemungkinan Utilitas	61
Gambar 2.8 : Kurva Utilitas Maksimum	62
Gambar 2.9 : Siklus Ekonomi Pasca Kerja	67
Gambar 2.10 : Kurva Lorenz	68
Gambar 2.11 : Sistem Kesejahteraan Nasional	76
Gambar 2.12 : Perbandingan Teori Maslow dan Herzberg	86
Gambar 2.13 : Pelaksanaan Teori Harapan	88
Gambar 2.14 : The Hick's Paradox : Strike Are Not Pareto Optimal	96
Gambar 2.15 : The Optimal Duration of A Strike	98
Gambar 3.1 : Kerangka Proses Berpikir	122
Gambar 3.2 : Kerangka Konseptual	124
Gambar 4.1 : Pengukuran Konsep Keadilan Distributif	137
Gambar 4.2 : Pengukuran Konsep Keadilan Prosedural	138
Gambar 4.3 : Pengukuran Konsep Kesejahteraan Karyawan	140

Gambar 4.4 : Pengukuran Konsep Kepuasan Kerja	141
Gambar 4.5 : Pengukuran Konsep Keinginan Karyawan Untuk Mogok Kerja.....	143
Gambar 4.6 : Tujuh Langkah Proses Pada Pemodelan Persamaan Struktural	151
Gambar 4.7 : Bagan Persamaan Struktural dan Persamaan Spesifikasi Model Pengukuran	153
Gambar 5.1 : Model Hubungan Kausalitas Antar Variabel	187
Gambar 6.1 : Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Antara Keadilan Terhadap Penghargaan	210
Gambar 6.2 : Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Keinginan Mogok Kerja Yang Diantarai Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Industri Tekstil di Eks Karesidenan Surakarta	222
Gambar 6.3 : Grafik Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Antara Keadilan Distributif Dengan Keinginan Mogok	226

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Peta Teori	252
Lampiran 2 : Daftar nama-nama Perusahaan Tekstil dan Produk Tekstil di Eks Karesidenan Surakarta	261
Lampiran 3 : Kuesioner (angket) Penelitian.	267
Lampiran 4 : Tabel-Tabel Penunjang	
Tabel 1.1 : Jumlah, Distribusi dan Perkembangan Produk Domestik Bruto Indonesia Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Tahun 1999 - 2002 (Milyar Rupiah)	273
Tabel 1.2 : Jumlah, Distribusi dan Perkembangan Produk Domestik Bruto Indonesia Atas Dasar Harga Konstan 1993 Menurut Lapangan Usaha Tahun 1999 - 2002 (Milyar Rupiah)	275
Tabel 1.3 : Nilai Tambah Industri Besar dan Sedang Menurut Sub Sektor Industri di Indonesia. 1999-2002	277
Tabel 1.4 : Beberapa Indikator Industri Besar dan Sedang Menurut Sub Sektor Industri di Indonesia Tahun 1999-2002	278
Tabel 1.8 : Jumlah Dan Distribusi Produk Domestik Regional Bruto Kota Surakarta Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Tahun 2001-2002	279
Tabel 1.9 : Jumlah Dan Distribusi Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Boyolali Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Tahun 2001-2002	280
Tabel 1.10 : Jumlah, Dan Distribusi Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Klaten Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Tahun 2002-2003	281

Tabel 1.11 : Jumlah, Dan Distribusi Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Karanganyar Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Tahun 2002-2003	281
Tabel 6.1. : Upah Minimum Kabupaten/Kota di Eks Karesidenen Surakarta tahun 2005	282
Tabel 6.2 : Upah Minimum Propinsi (UMP) Di Indonesia Tahun 2000-2004	283
Lampiran 5 : Data Induk Penelitian	284
Lampiran 6 : Uji Validitas Dan Reliabilitas	305
Lampiran 7 : Hasil Uji Linearitas	325
Lampiran 8 : Hasil Analisis Deskriptif	328
Lampiran 9 : Hasil Analisis S.E.M	339



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibangun atas dasar Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dan Pancasila. Dalam UUD 1945 pasal 27, ayat (2) menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian penciptaan kesempatan kerja merupakan masalah yang amat mendasar dalam kehidupan bangsa Indonesia. Kesempatan kerja tidak hanya mempunyai arti ekonomis, tetapi juga mempunyai arti kemanusiaan, yaitu menumbuhkan harga diri. Hal ini mempertegas prinsip bahwa setiap upaya pembangunan harus diarahkan pada penciptaan lapangan kerja, setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan dan menempuh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Tenaga kerja sebagai komponen penting bagi gerak roda pembangunan, jumlah dan komposisinya terus akan mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya perubahan demografi. Badan Pusat Statistik (BPS, 2002) mencatat bahwa pada tahun 2002 di Indonesia terdapat 148,7 juta penduduk usia kerja, dimana sekitar 60,46% dari mereka berada di Pulau Jawa. Bagian dari tenaga kerja yang bekerja dalam kegiatan ekonomi disebut angkatan kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja diantara 100 penduduk usia kerja. Dilihat dari TPAK Indonesia, BPS (2002) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan jumlah TPAK antara tahun 2000 dengan 2002, yaitu sebesar 67,76%. Tetapi dibandingkan

dengan TPAK tahun 2001 yang mencapai 68,60% maka TPAK tahun 2002 telah mengalami penurunan sebesar 0,84% dibanding tahun 2001.

Menyempitnya lapangan kerja berakibat pada semakin tingginya tingkat pengangguran terbuka, yaitu angkatan kerja yang masih mencari pekerjaan (baik yang pernah bekerja maupun yang belum pernah bekerja). Data BPS (2002), menunjukkan bahwa tahun 2002, dari total angkatan kerja sebesar 100,8 juta, sekitar 90,94% dari mereka telah bekerja, yang berarti masih terdapat pengangguran terbuka sebanyak 9,06% (pengangguran terbuka pada tahun 1997 sebanyak 4,7% dan tahun 1999 meningkat menjadi 6,4%).

Dilihat dari PDB Indonesia atas dasar harga berlaku, pada tahun 1999 adalah sebesar Rp 1.099.731,7 milyar, tahun 2000 meningkat menjadi Rp 1.264.919,0 milyar, tahun 2001 meningkat menjadi sebesar Rp 1.449.397,9 dan tahun 2002 meningkat lagi menjadi Rp 1.610.011,6 milyar. Dengan demikian selama 4 tahun, yaitu dari tahun 1999 hingga tahun 2002 telah terjadi pertumbuhan PDB rata-rata sebesar 13,55% pertahun. Jika dilihat dari PDB berdasarkan harga konstan tahun 1993, maka PDB Indonesia pada tahun 1999 sebesar Rp 379.352,3 milyar, tahun 2000 meningkat menjadi Rp 398.017,0 milyar, tahun 2001 naik lagi menjadi Rp 411.690,9 milyar dan pada tahun 2002 meningkat menjadi Rp 426.770,4 milyar. Dengan demikian selama 4 tahun tersebut (1999 hingga 2002) telah terjadi kenaikan PDB rata-rata sebesar 4,0% pertahun atas dasar harga konstan tahun 1993.

Dilihat dari kontribusi nilai tambah dan rata-rata pertumbuhan dari sektor-sektor ekonomi, maka sektor Industri mempunyai kontribusi nilai tambah sebesar 26,64% dengan rata-rata pertumbuhan pertahun selama tahun 1999-2002 sebesar

4,69%. Berikutnya adalah sektor Perdagangan, hotel dan restoran mempunyai kontribusi nilai tambah sebesar 16,24% dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 4,87% pertahun selama 1999-2002 atas dasar harga konstan tahun 1993.

Dengan tanpa memperhatikan kontribusi nilai tambahnya terhadap PDB Indonesia, sektor Pertanian mempunyai rata-rata pertumbuhan sebesar 26,01% pertahun selama 1999-2002 atas dasar harga konstan 1993. Data selengkapnya mengenai PDB Indonesia dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 Lampiran 4 pada halaman 274 dan 276.

Sektor Industri merupakan sektor utama dalam perekonomian Indonesia, dan sektor ini merupakan penyumbang terbesar dalam pembentukan PDB Indonesia selama 10 tahun terakhir, yang diperkirakan hingga tahun 2002 yang lalu mencapai 25,01% komponen pembentukan PDB (BPS, 2002). Di Indonesia industri pengolahan dibagi menjadi empat kelompok, yaitu industri besar, industri sedang, industri kecil dan industri kerajinan rumah tangga. Pengelompokan ini didasarkan pada banyaknya pekerja yang terlibat didalamnya tanpa memperhatikan penggunaan mesin produksi yang digunakan ataupun modal yang ditanamkan.

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) Indonesia telah tampil sebagai pendorong pertumbuhan industrialisasi di Indonesia dan telah mencapai suatu perkembangan yang mempunyai spektrum yang luas, baik secara geografis maupun dari segi tahapan-tahapan proses produksi yang berpangkal dari industri hulu pembuatan serat sampai ke industri hilir pembuatan pakaian jadi (biasanya dikelompokkan berdasarkan produk utama yang dihasilkan, yaitu pemintalan, pertenunan, perbatikan/printing dan garmen). Hal ini menunjukkan bahwa

industri tekstil mempunyai posisi yang penting dalam pola industri nasional dan sekaligus akan mewarnai atau sekurang-kurangnya mempunyai pengaruh besar terhadap masa depan pertumbuhan industri dalam kerangka pembangunan Nasional yang sedang melangkah ke negara dan masyarakat industrialisasi. Data dari Jurnal Pasar Modal Indonesia (1994), Indonesia yang pada tahun 1988 menduduki urutan ke 14 dengan nilai ekspor ±US\$ 1,4 milyar dan pada tahun 1992 telah meningkat menduduki urutan ke 8 dengan nilai ekspor ±US\$ 5,9 milyar. Dengan perbaikan regulasi yang ada diperkirakan industri tekstil dan produk tekstil (TPT) Indonesia akan terus dapat memperbaiki posisinya.

Berbagai kendala menyebabkan kondisi industri (TPT) nasional semakin terancam oleh produsen TPT dari negara-negara lain, karena tingkat daya saing Indonesia terus melemah. Tanpa kebijakan yang konkrit dari pemerintah untuk memberdayakan industri TPT, maka pada tahun-tahun mendatang dikhawatirkan industri TPT semakin tidak mampu berkompetisi di pasar dunia, khususnya setelah kuota di Amerika Serikat dihapus pada awal tahun 2005. Dengan dihapuskannya kuota tersebut maka seluruh negara pengekspor akan mempunyai peluang dan kesempatan yang sama untuk memasok ke negara kuota tersebut, sehingga kompetisi akan semakin tajam, untuk itu pemerintah harus memberikan berbagai dorongan kemudahan bagi industri TPT nasional agar dapat ikut berkompetisi. Salah satu alternatif untuk meningkatkan kemampuan dalam mengatasi persaingan, penggunaan teknologi baru harus ditingkatkan, sembari terus menerus meningkatkan efisiensi dan produktivitas yang selama ini kurang mendapat perhatian. Perusahaan harus mampu menghasilkan produk yang bermutu tinggi, inovasi produk yang lebih beragam, penyerahan produk tepat

pada waktunya dan harga yang mampu bersaing. Peningkatan efisiensi dan produktivitas tidak saja diperuntukkan bagi sumber daya manusia tetapi juga pada perangkat keras dan perangkat lunak lainnya, termasuk manajemen. Pada sisi peningkatan teknologi, tidak perlu harus secanggih negara-negara maju, sehingga pengaruh "*positive labor content*" masih dapat dimanfaatkan.

Perubahan cara kerja dari manual (padat karya) menjadi otomatisasi (padat modal) merupakan bagian dari modernisasi industri dalam proses produksi dengan menggunakan *high technology*, baik untuk perangkat keras (*hardware*) maupun perangkat lunaknya (*software*). Salah satu tujuan dari otomatisasi ini adalah untuk mencapai kapasitas produksi yang lebih besar untuk mencapai tingkat efisiensi yang lebih baik serta untuk mendapatkan hasil produksi dengan standar kualitas yang lebih baik. Otomatisasi adalah kepentingan perusahaan untuk mencapai efisiensi, tetapi menjadi berlawanan dengan kepentingan karyawan yang membutuhkan lapangan kerja. Otomatisasi industri akan berdampak pada sosio-ekonomi, sehingga perlu diperhatikan berbagai hal berikut ini (Zadjudi, 1996:13) :

1. Otomatisasi Industri yang tepat akan membawa pengaruh pada makin tingginya efisiensi produksi. Rasio Input terhadap Output akan menjadi semakin kecil.
2. Otomatisasi Industri secara penuh akan berakibat tidak difungsikannya lagi industri semi-otomatisasi yang sejenis di negara yang telah maju dan akhirnya mengeksport pabrik semi-otomatisasi tersebut ke negara yang sedang berkembang.
3. Karena biaya penelitian dan pengembangan untuk menghasilkan tingkat teknologi yang terintegrasi tersebut mahal, maka biaya pokok industri tersebut juga menjadi mahal, yang akhirnya juga dijual dengan harga yang mahal pula pada konsumen.
4. Pada produk yang menggunakan teknologi canggih seperti halnya peralatan militer, harga jualnya tidak lagi ditentukan oleh Supply dan Demand dalam pasar, tetapi lebih ditentukan oleh kecanggihannya dan tingkat ketepatan/kecermatan peralatan tersebut untuk mende-teksi bahkan menghancurkan peralatan lawan/musuh.

5. Penggunaan semi-otomatisasi terbatas pada *agro-based industry* dapat mengakibatkan tidak terpakainya teknologi tradisional/tepat guna yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerawanan sosial/pengangguran.
6. Berlakunya hak paten secara Internasional mengakibatkan lambatnya ahli teknologi di negara-negara yang sedang berkembang. akhirnya negara yang sedang berkembang akan tetap menjadi daerah pasaran bagi negara yang telah maju.

Otomatisasi juga mulai dilakukan di sub sektor industri tekstil, pakaian jadi dan kulit (kode 32), sehingga sub sektor ini mengalami penurunan dalam hal jumlah tenaga kerja secara signifikan, dari 150.237 orang pada tahun 1999 dan menurun menjadi 77.015 orang pada tahun 2002. Sedangkan pengeluaran untuk tenaga kerja justru mengalami kenaikan dari Rp1.672 milyar pada tahun 1999 menjadi Rp 5.489 milyar pada tahun 2002 (Statistik Indonesia, 2002). Dilihat dari efisiensi proses produksi (BI/NO) dapat diketahui telah terjadi perbaikan efisiensi meskipun tidak terlalu tinggi, dari 0,69 pada tahun 1999 menjadi 0,66 pada tahun 2002, sedangkan produktivitas berdasarkan nilai tambah (NT/NO), mengalami kenaikan dari 0,31 pada tahun 1999 naik menjadi 0,34 pada tahun 2002 (lihat Tabel 1.3 di Lampiran 4 halaman 278)

Dampak dari otomatisasi juga dapat dilihat dari rata-rata tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan mengalami penurunan dari 642 orang pada tahun 1999 menjadi 546 orang pada tahun 2002. Meskipun umumnya jumlah tenaga kerja yang diserap menurun, tetapi pengeluaran untuk tenaga kerja justru meningkat dari Rp 11.129.080 per tenaga kerja pada tahun 1999 menjadi Rp 71.271.830 per tenaga kerja pada tahun 2002 (lihat Tabel 1.4 pada Lampiran 4 di halaman 279). Dengan demikian efisiensi merupakan salah satu kondisi yang harus dicapai oleh perusahaan, dan ini sering menjadi kontradiksi dengan kesejahteraan karyawan yang menjadi salah satu kondisi yang ingin dicapai karyawan. Kelompok industri

yang pada tahun 1999 hingga tahun 2002 dinyatakan ada perbaikan efisiensi tidak selalu akan menurunkan tingkat kesejahteraan karyawan (rasio antara pengeluaran untuk tenaga kerja terhadap jumlah tenaga kerja). Pada sub sektor industri tekstil, pakaian jadi dan kulit (kode 32), ternyata mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan sekaligus mampu memperbaiki efisiensi proses produksi, meskipun hanya sedikit, yaitu dari 31,05% tahun 1999 menjadi 34,37% tahun 2002. Demikian juga dilihat dari produktivitasnya, hanya ada perbaikan yang sangat kecil, yaitu dari 0,6816 pada tahun 1999 menjadi 0,6559 pada tahun 2002. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan upah yang tinggi hanya dapat meningkatkan produktivitas yang kecil, artinya upah mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas, meskipun pengaruh itu lemah (in-elastis).

Selama krisis ekonomi berlangsung situasi perdagangan Indonesia menjadi sangat rawan, kegiatan perdagangan mengalami stagnasi, industri-industri banyak yang gulung tikar dan akibatnya pemutusan hubungan kerja terjadi di mana-mana. Salah satu dampak yang paling berat di dalam negeri akibat datangnya krisis, adalah melonjaknya biaya produksi, padahal pada saat yang sama daya beli masyarakat tengah mengalami penurunan. Seperti diketahui berbagai masalah di dalam negeri datang beruntun, mulai dari bencana alam (gempa bumi, banjir, longsor), kenaikan berbagai tarif secara serentak selama 2001-2005, seperti BBM, listrik, dan telepon. Di samping itu adanya kenaikan UMR/K, yang ditambah dengan sejumlah kegiatan mogok kerja kaum buruh (karyawan) yang menuntut agar upahnya lebih ditingkatkan, juga menjadi beban tambahan lainnya. Industri TPT Nasional juga masih sulit mengharapkan kucuran dana perbankan, karena suku bunga perbankan dinilai masih cukup tinggi. Selain itu faktor keter-

tinggalan teknologi dan kondisi permesinan yang sudah tua, juga menjadi kendala lain yang cukup sulit. kondisi ini memaksa sejumlah produsen tekstil menutup pabriknya. Jumlah pabrik TPT yang hingga saat ini masih beroperasi telah jauh berkurang dibandingkan pada saat sebelum krisis. Informasi yang dimuat dalam Indocommercial (2003) diketahui bahwa jika sebelum krisis (1997) jumlah pabrik tekstil yang beroperasi di Indonesia masih tercatat sekitar 2.450 pabrik, dengan jumlah mesin jahit yang dikelola tercatat sekitar 550.000 unit. maka pada tahun 2003 ini jumlah pabrik tekstil yang beroperasi di Indonesia hanya tinggal sekitar 1.100 pabrik, dengan jumlah mesin jahit yang dikelola sekitar 420.000 unit.

Era reformasi merupakan lembaran dan harapan baru bagi para karyawan khususnya, karena terbuka kemungkinan bagi karyawan untuk membentuk suatu perserikatan, membentuk suatu perkumpulan dan sekaligus karyawan mempunyai peluang untuk dapat memperjuangkan hak-haknya. Dengan kondisi yang seperti itu, ternyata justru marak aksi-aksi mogok kerja yang diikuti dengan kegiatan demonstrasi, seperti yang pernah terjadi pada perusahaan tekstil, perusahaan makanan, perusahaan jasa telekomunikasi, perusahaan penerbangan, dan tak ketinggalan pula perusahaan jasa transportasi bus, taksi, angkot dan bahkan para pengemudi ojekpun melakukan unjuk rasa.

Tanggal 1 Mei tahun 2004 dan bahkan tahun 2005 yang lalu, sebagai hari buruh sedunia, diperingati dengan kegiatan (aksi) mogok kerja besar-besaran di berbagai kota di Indonesia, yang inti tuntutananya adalah perbaikan nasib/kesejahteraan karyawan. lebih terfokus lagi pada kisaran gaji atau upah. Jika dilihat dari berbagai pengalaman pemogokan yang pernah terjadi di Indonesia, ternyata pemogokan itu mempunyai kecenderungan yang disebabkan oleh tuntutan

karyawan kepada perusahaan terhadap faktor-faktor yang bersifat normatif, seperti tuntutan upah dan kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan karyawan masih berkisar pada kebutuhan yang mendasar (*Physiological Needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow mengenai motivasi seseorang untuk mempertahankan agar tetap dapat hidup. Namun demikian pemogokan yang dilakukan oleh karyawan dapat disebabkan oleh manajemen perusahaan yang kurang baik, para pimpinan kurang mampu mengakomodasikan dan membina hubungan baik dan tidak memposisikan karyawan sebagaimana mestinya. Keadaan tersebut merupakan indikasi adanya ketidakadilan pendistribusian kekayaan (nilai perusahaan) dan prosedur-prosedur kerja bagi karyawan.

Secara mikro keadilan seringkali tidak ditempatkan dalam perspektif hak asasi manusia. Pandangan pembangunan (industrialisasi) pada umumnya telah menempatkan manusia sebagai alat produksi yang maksimal, produksi tidak lagi mengabdikan kepada kehidupan, ia telah menjadi diktator dan merupakan hal biasa jika buruh harus tereksplotasi. Buruh tidak lagi mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kemerdekaan dan kebebasannya, tetapi dikerahkan kepada peningkatan kebutuhan-kebutuhan materiil, sementara kebutuhan-kebutuhan manusiawi seperti kebebasan dan tuntutan akan hak-hak kemanusiaan non materiil lainnya harus ditekan. Hal seperti inilah yang oleh Marzuki (2002) disebut sebagai proses "perjinakan" dan pemandegan kreativitas.

Dalam konteks demokrasi, karyawan (buruh) tidak tereksplotasi oleh perusahaan, sehingga mereka justru yang menyector nilai tambah kepada perusahaan melalui jenjang-jenjang proses produksi. Hal ini lebih ditegaskan oleh Swasono (2001:43) bahwa hubungan antara karyawan dengan pimpinan

seharusnya hubungan partisipatori dan emansipatori, bukan hubungan antara tuan dan hamba seperti pada jaman *cultuur stelsel*. Perusahaan yang mempertahankan kondisi yang demikian itu, maka kebijakan tentang distribusi yang lebih adil dianggap sebagai suatu yang tidak tepat sama sekali. Apa yang tertera dalam UUD 1945 dalam kaitannya dengan keadilan (sosial), merupakan aturan dasar konstitusional yang seharusnya dijabarkan kedalam berbagai kebijakan, termasuk kebijakan perusahaan dan bukan sebaliknya. Namun dalam pelaksanaannya, seringkali perusahaan berjalan dengan penuh ketidakadilan, sehingga menimbulkan kekecewaan yang meluas dan berakibat semakin rendahnya tingkat kesejahteraan bagi karyawan.

Sependapat dengan Sudjana (2003:12), persoalan perburuhan (karyawan) di Indonesia tampaknya memang cukup kompleks, terlebih situasi struktural yang tercipta tidak membuat ruang gerak karyawan dapat meningkatkan posisi tawar dan kesejahteraannya. Kondisi ini tetap terpelihara dan terjadi pada berbagai bidang, diantaranya adalah terbatasnya akses untuk berorganisasi, tingkat upah yang tidak layak untuk hidup (meskipun telah terjadi kenaikan upah, tetapi tidak sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup layak/KHL), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang belum memadai sehingga akan mengurangi tingkat kenyamanan dan ketenteraman dalam bekerja.

Keberdayaan sumber daya manusia (karyawan) dalam konteks perusahaan adalah kemampuan individu yang bersenyawa dalam masyarakat pekerja dan membangun keberdayaan masyarakat yang bersangkutan. Keberdayaan karyawan merupakan salah satu unsur dasar yang memungkinkan perusahaan untuk tetap bertahan dalam pengertian yang dinamis mengembangkan diri untuk menca

poi kemajuan dan kesejahteraan bersama.

Dari sudut pandang telaah strategis mengenai industri manufaktur yang menganut konsep padat karya, khususnya sektor Sandang (industri tekstil dan produk tekstil), maka pada kondisi yang demikian ini dibutuhkan karakteristik karyawan yang profesional dan dilandasi jiwa kejuangan, sehingga karyawan sebagai ujung tombak perusahaan adalah bhayangkara perusahaan dan sekaligus profesional dibidangnya masing-masing yang dicerminkan oleh watak inovatif, produktif, bermotivasi intrinsik, berdisiplin tinggi, bekerja keras dan berkualitas, bertanggung jawab serta berdedikasi tinggi yang dilandasi semangat dan tekad untuk mencapai tujuan bersama. Dengan performa yang demikian itu karyawan akan benar-benar menjadi andalan utama keberhasilan perusahaan. Demikian pula dengan perusahaan sebagai tempat dimana karyawan mengabdikan dirinya harus bersikap jujur dan terbuka. Perusahaan perlu menjelaskan kepada karyawan mengenai hal-hal yang diinginkannya, sehingga karyawan mengetahui kearah mana perusahaan akan dibawa. Perusahaan perlu menciptakan suasana agar karyawan tidak merasa takut dan khawatir dengan apa yang mereka kerjakan. Karyawan harus diakui sebagai aset perusahaan dan bukan robot, sehingga harus diakui kedudukannya, dihormati martabatnya, sehingga karyawan harus disikapi dengan penuh kearifan yang berkeadilan agar tercipta situasi *win-win*. Jadi situasi kerja yang kondusif, aman, nyaman dan tenteram bagi karyawan sehingga karyawan mampu menghasilkan prestasi kerja yang terbaik. Hal yang demikian itu akan menguntungkan bagi perusahaan, jadi dalam perusahaan harus diciptakan konsep bahwa apa yang baik bagi karyawan adalah baik bagi perusahaan, dengan demikian kedua belah pihak akan berkembang bersama-sama.

Perusahaan dan karyawan merupakan satu kesatuan dalam upaya untuk mendapatkan nilai tambah bagi perusahaan yang diharapkan dapat dinikmati pula oleh karyawan. Berkenaan dengan pendistribusian secara adil terhadap nilai-nilai yang dicapai perusahaan, maka keadilan dapat bagi menjadi dua kelompok, yaitu, *pertama*, keadilan yang berkaitan dengan distribusi upah, tunjangan dan lain sebagainya yang secara umum berkaitan dengan finansial, dan *kedua* keadilan prosedural yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan.

Keadilan distributif menurut Greenberg dalam Ang (2003) adalah hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan (penghargaan bagi karyawan yang dinilai secara adil untuk kontribusi kerja). Keadilan distributif menunjukkan bahwa ketika karyawan mempunyai informasi-informasi yang berkaitan dengan cara-cara melakukan perhitungan terhadap imbalan-imbalan yang akan diterima, seperti upah/gaji, tunjangan, bonus, insentif, upah lembur dan berbagai potongan yang harus dibayarkan sudah dianggap pantas/layak, maka pendistribusian nilai perusahaan yang berkaitan dengan finansial (keadilan distributif) cenderung dianggap adil. Sebaliknya jika karyawan merasa bahwa hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan modal sumber daya yang dia berikan kepada perusahaan, mereka akan memberi penilaian keadilan distributif yang lebih rendah. Terpenuhinya keadilan distributif akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena dengan penghasilannya tersebut mereka akan mampu membiayai kehidupan diri dan keluarganya secara layak, baik mengenai pangan, sandang dan papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi serta untuk bersosial.

Keadilan Prosedural menurut Nichoff & Moorman, dalam Ang (2003) me-

liputi penghargaan kepada karyawan secara luas yang berkaitan dengan keputusan tentang dasar metode dan garis-garis pedoman atau peraturan untuk melakukan kerja. Dengan kata lain karyawan menilai secara luas apakah mereka merasakan bahwa proses yang digunakan untuk membuat keputusan yang mempengaruhi mereka adalah suatu hal yang tepat. Dalam keadilan prosedural menyarankan bahwa dalam proses pembuatan keputusan organisasi seharusnya tidak berprasangka buruk dan tidak bermuansa penindasan (harus ada perlakuan yang sama), kejelasan peraturan dan pedoman kerja. Keputusan mengenai peraturan kerja dalam organisasi yang dibuat dan diterapkan secara konsisten dan merata, maka karyawan akan memberikan penilaian yang tinggi terhadap keadilan prosedural. Keadilan prosedural secara langsung juga akan berdampak pada kesejahteraan yang bukan finansial, misalnya adanya rasa nyaman, tenteram, aman dan tenang dalam melakukan kerja, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (meningkatkan profesionalisme kerja).

Oleh karena itu persepsi karyawan tentang suatu keadilan distributif dan keadilan prosedural akan berdampak positif pada persepsi mereka mengenai kesejahteraan. Karyawan yang merasa telah mendapatkan kesejahteraan sebagai hasil kerjanya, berarti mereka telah mampu hidup dan menghidupi keluarganya melebihi kebutuhan hidup minimum, baik yang berkaitan dengan faktor-faktor primer maupun sekunder.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan dimana mereka bekerja, jenis pekerjaan, kompetensi, teman sekerja dan lain sebagainya yang dapat menciptakan rasa aman, nyaman, tenteram dan kondusif dalam

melakukan kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung mempunyai sikap positif terhadap organisasi, membantu teman sekerja dan bahkan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Lebih jauh Robbins (2001:80) mengatakan "*Basically, job satisfaction comes down to conceptions of fair outcomes, treatment and procedures. If you don't feel that your supervisor, the organization's procedures, or pay policies are fair, your job satisfaction is likely to suffer significantly*". Pada dasarnya kepuasan kerja menghasilkan konsepsi tentang hasil, perlakuan dan prosedur yang adil. Jika karyawan merasa bahwa pengawas, prosedur dan kebijakan upah itu tidak adil maka karyawan akan merasa tidak puas, sebaliknya jika karyawan merasa semua tersebut telah memuaskan, maka kepercayaan karyawan terhadap organisasi akan meningkat.

Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dengan berbagai cara, yaitu (Robbins, 2001:79) :

1. *Exit* : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian posisi baru maupun pengunduran diri.
2. *Voice* : dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, mencakup saran perbaikan, membahas dengan atasan, atau bentuk lain yang dilakukan serikat pekerja.
3. *Loyalty* : pasif tetapi menunggu membaiknya kondisi, mencakup pembelaan terhadap organisasi dari ancaman dari luar dan mempercayai manajemen untuk melakukan hal yang tepat.
4. *Neglect* : secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran, datang terlambat secara kronis, unjuk rasa.

Semakin rendah tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi tuntutan karyawan terhadap perusahaan. Situasi ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan telah terjadi konflik antara perusahaan dengan karyawan. Sebagai puncak dari konflik tersebut adalah adanya tindakan pemogokan kerja (demonstrasi). Aksi mogok

kerja oleh karyawan dipandang sebagai alat untuk negosiasi dan bahkan sebagai senjata akhir dalam rangka memperjuangkan tuntutan mereka. Mogok kerja bagi bangsa Indonesia bukanlah hal baru, karena aksi seperti ini telah muncul sejak jaman penjajahan. Selama kurun waktu (1990-2001) telah terjadi pemogokan dengan frekuensi yang berfluktuasi (mengalami pasang surut), misalnya dari tahun 1996 ke tahun 1997 pemogokan menurun sebesar 33,14% kemudian dari tahun 1997 ke tahun 1998 naik kembali sebesar 18,80%. Secara rata-rata jumlah perubahan pemogokan dari tahun 1990 hingga tahun 2000 sebesar 16,17%

Uwiyono (2001:128) secara lengkap telah mencatat frekuensi pemogokan di Indonesia berdasarkan data yang secara resmi tercatat di DEPNAKER-RI sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 1.5
JUMLAH PEMOGOKAN DI INDONESIA
TAHUN 1990 -- 2001

Tahun	Pemogokan	Perkembangan (%)
1990	61	--
1991	130	113,11
1992	251	93,08
1993	185	-26,29
1994	296	60,00
1995	276	-6,76
1996	350	26,81
1997	234	-33,14
1998	278	18,80
1999	125	-55,04
2000	273	184,00
Rata-rata perkembangan (%)		16,17

Sumber: Laporan Perkembangan Mogok Kerja Direktur Jendral Pembinaan dan Pengawasan DEPNAKER 1980-April 2001 dalam Uwiyono, 2001;128, diolah dan disusun kembali

Secara umum faktor penyebab terjadinya kegiatan pemogokan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu :

1. Tuntutan pemogokan yang bersifat normatif.

Pemogokan kerja yang sifatnya normatif, terdiri dari 4 tuntutan, yakni:

- a. Tuntutan terhadap penyesuaian upah minimum
- b. Tuntutan pembentukan serikat pekerja ditingkat perusahaan
- c. Tuntutan agar pengurus serikat pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya dipekerjakan kembali
- d. Tuntutan mengenai pembayaran Tunjangan Hari Raya

Sebagai ilustrasi mengenai pemogokan normatif yang pernah terjadi di Indonesia selama tahun 1995 hingga tahun 1999 disajikan dalam tabel Tabel 1.6 berikut :

Tabel 1.6

PENYEBAB MOGOK NORMATIF DALAM PUTUSAN P4 PUSAT DI INDONESIA TAHUN 1995 - 1999

Penyebab pemogokan	1995	1996	1997	1998	1999
Penyesuaian UMR	12	21	32	26	30
Pembentukan S.P	2	1	3	1	2
Pembatalan PHK	-	-	2	3	1
Jumlah	14	22	37	30	33

Sumber: Data diolah dari Kompilasi Putusan P4 Pusat yang berkaitan dengan kasus pemogokan periode tahun 1995 sampai dengan 1999 yang dibuat oleh Kepaniteraan P4 Pusat dalam Uwiyono, 2001:186, diolah.

Dari Tabel 1.6 menunjukkan bahwa frekuensi mogokan yang paling banyak disebabkan karena tuntutan penyesuaian UMR/UMK.

2. Tuntutan dari pemogokan yang bersifat tidak normatif

Pemogokan yang bersifat tidak normatif, merupakan pemogokan yang tuntutanannya berkaitan dengan perbaikan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja. Beberapa tuntutan yang bersifat tidak normatif sebagai alasan pemogokan kerja pada umumnya meliputi :

- a. Kenaikkan upah (kesejahteraan)
- b. Pembagian bonus yang merata dan adil
- c. Pendirian serikat kerja dalam perusahaan.

Sebagai ilustrasi Tabel 1.7 menyajikan data pemogokan kerja yang bersifat tidak normatif di Indonesia selama tahun 1995 hingga tahun 1999.

Tabel 1.7

PENYEBAB MOGOK TIDAK NORMATIF DALAM PUTUSAN P4 PUSAT DI INDONESIA TAHUN 1995 - 1999

Penyebab pemogokan	1995	1996	1997	1998	1999
Kenaikan Upah	2	3	5	4	5
Pemberian bonus	-	-	2	1	2
Sertikat Pekerja	-	1	1	1	1
Jumlah	2	4	8	6	8

Sumber: Data diolah dari Kompilasi Putusan P4 Pusat yang berkaitan dengan kasus pemogokan periode tahun 1995 sampai dengan 1999 yang dibuat oleh Kepaniteraan P4 Pusat dalam Uwiyono, 2001:188.

Berbagai tuntutan pemogokan, yang terbanyak frekuensinya adalah pemogokan karena tuntutan terhadap kenaikan upah, dengan demikian upah merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan.

Karyawan melakukan pekerjaan dalam rangka untuk mendapatkan imbalan upah, jika upah yang diharapkan sesuai, maka karyawan akan mencapai kepuasan

dalam pekerjaannya, artinya mereka merasa bahwa pekerjaan mereka dapat menghasilkan penghargaan yang sepadan (mendapatkan keadilan). Beberapa firman Allah SWT yang memperkuat masalah keadilan dalam pengupahan diantaranya adalah : *“supaya harta itu jangan hanya beredar di antara orang-orang kaya saja di antara kamu”* (Al-Hasyr: 7). Ayat ini menjelaskan pentingnya pendistribusian nilai yang merata kepada siapapun, dan pengertian merata tidak harus dalam nilai yang sama. Hal ini lebih tegas lagi jika dilihat pada firman Allah SWT berikut ini: *“Celakalah bagi pengumpat dan pensita, yang telah menumpuk-numpuk harta benda dan menghitung-hitungnya. Ia mengira bahwa harta bendanya akan kekal. Tidak, sekali-kali tidak. Sesungguhnya ia akan dilemparkan dalam Neraka Huthamah”* (Al Muthamah: 1-4). Pesan moral dari ayat ini adalah suatu kenistaan jika orang melakukan usaha untuk memperkaya diri dengan melakukan penindasan pada orang lain. Dengan demikian keadilan dan kemitraan dalam segala bidang usaha harus diciptakan seperti apa yang difirmankan Allah SWT berikut ini : *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan”*(Al-Nahl: 90).

Eks Karesidenan Surakarta terdiri dari tujuh (7) Daerah Tingkat II, baik sebagai Kota Madya maupun Kabupaten, yaitu Kota Surakarta, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Klaten, Kabupaten Boyolali, Kabupaten Wonogiri dan Kabupaten Sragen. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dari masing-masing Daerah Tingkat II di Eks karesidenan Surakarta (2002-2004), secara keseluruhan Eks Karesidenan Surakarta mempunyai luas wilayah sebesar 569.774,78 ha dengan jumlah penduduk 5.517.792 jiwa.

Perkembangan perekonomian di Eks Karesidenan Surakarta secara keseluruhan dapat dilihat dari pertumbuhan PDRB. Dari BPS tujuh (7) kabupaten/kota di Eks Karesidenan Surakarta, hanya ada empat (4) kabupaten/kota, yaitu Kota Surakarta, Kabupaten Boyolali, Kabupaten Karanganyar dan Kabupaten Klaten, dan data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.8 hingga Tabel 1.11 di Lampiran 4 pada halaman 280 hingga 283.

Dari Tabel 1.8 hingga Tabel 1.11 di Lampiran 4 dapat dijelaskan bahwa PDRB Kota Surakarta telah mengalami pertumbuhan rata-rata sebesar 11,49% per tahun selama tahun 2001 hingga tahun 2002 dan sektor Industri Pengolahan mempunyai sumbangan terbesar, yaitu 29,67% pada tahun 2001 dan 29,63% pada tahun 2002 dengan pertumbuhan yang cukup besar, yaitu sebesar 11,34% per tahun. PDRB Kabupaten Boyolali selama tahun 2001 hingga tahun 2002 rata-rata tumbuh sebesar 21,98% pertahun dan untuk sektor Industri Pengolahan mempunyai tingkat pertumbuhan sebesar 12,95% per tahun. Sumbangan dari sektor Industri Pengolahan sebesar 13,22% untuk tahun 2001 dan 12,25% untuk tahun 2002 dan ini merupakan sumbangan terbesar kedua setelah sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran. Perkembangan perekonomian Kabupaten Klaten berdasarkan PDRB atas dasar harga berlaku selama tahun 2002 hingga tahun 2003 rata-rata naik sebesar 10,23% per tahun. Sumbangan dari sektor industri Pengolahan terhadap PDRB sebesar 23,23% untuk tahun 2002 dan 22,68% untuk tahun 2003 dengan pertumbuhan yang relatif kecil, yaitu sebesar 7,64% per tahun. Pertumbuhan PDRB Kabupaten Karanganyar selama tahun 2002 hingga tahun 2003 rata-rata sebesar 11,15% per tahun dengan pertumbuhan di sektor Industri Pengolahan sebesar 9,98% per tahun. Dengan demikian secara

keseluruhan dapat disimpulkan bahwa sektor Industri Pengolahan di Eks Karesidenan Surakarta mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan perekonomian wilayah.

Kota Surakarta atau sering disebut dengan kota “Solo” bagi kebanyakan masyarakat indentik dengan Eks Karesidenan Surakarta sangat terkenal dengan perdagangan (industri) tekstil dan produk tekstil (TPT) yang jika dilihat dari produk utama yang dihasilkan dapat dikelompokkan ke dalam 4 kelompok, yaitu pemintalan benang (*spinning*), pertentunan (*weaving*), pembuatan pakaian dan produk-produk rumah tangga dari kain (*garment*) dan batik atau sablon (*printing*).

Jumlah perusahaan TPT yang berada di wilayah Eks Karesidenan Surakarta pada tahun 2003, baik yang terdaftar sebagai anggota API (Asosiasi Pertekstilan Indonesia) maupun yang belum terdaftar, mencapai kurang lebih sebanyak 207 perusahaan (tidak termasuk empat perusahaan yang tidak diketahui jumlah karyawannya), yang secara lengkap dapat diikuti pada Tabel 1.12 berikut ini :

Tabel 1.12

**BANYAKNYA PERUSAHAAN TEKSTIL DAN PRODUK TEKSTIL
DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA TAHUN 2003**

Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan
Karanganyar	61
Sragen	9
Sukoharjo	36
Surakarta	55
Boyolali	7
Klaten	39
Jumlah	207*

* tidak termasuk 4 perusahaan yang tidak tercatat jumlah tenaganya.

Sumber: - Direktori Industri Pengolahan, Jawa Tengah, 2001, diolah.

- Buku Statistik masing-masing Kabupaten/Kota se Eks Karesidenan Surakarta, 2003-2004, diolah.
- API, Surakarta, 2004, diolah

Industri tekstil telah memiliki tradisi yang dalam perjalanan sejarahnya yang begitu panjang meliputi dan mengakomodasikan zaman tradisional dan modern, serta mencakup semua sektor usaha pemerintah, Koperasi dan swasta dengan peringkat skala besar, menengah dan kecil telah dan akan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi prakarsa penciptaan kesempatan berusaha dan kesempatan kerja, sehingga akan dapat meningkatkan pendapatan nasional dan taraf hidup masyarakat, seperti yang dicita-citakan bangsa Indonesia, yaitu tewujudnya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta, merupakan bagian dari elemen perekonomian nasional dan keberadaannya sangat dibutuhkan masyarakat karena industri ini dapat menyerap banyak tenaga kerja, maka perusahaan harus berusaha untuk terus mengupayakan agar perusahaan tetap dapat bertahan hidup dalam kancanh persaingan yang sangat ketat. Salah satu hal yang dapat diupayakan oleh para pengusaha dalam hubungannya dengan karyawan, adalah bagaimana menciptakan suatu kebijakan yang berkeadilan, baik keadilan distributif (yang berkaitan dengan pengupahan) maupun keadilan prosedural (yang berkaitan dengan keputusan peraturan) dalam rangka terus meningkatkan upaya untuk dapat mencapai titik kulminasi tujuan yang sama, yaitu kesejahteraan dan kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kesejahteraan akan berakibat munculnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif tanpa ada keinginan dari karyawan untuk melakukan tuntutan dengan cara melakukan mogok kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perlu dilakukan suatu studi yang

relevan dengan judul "**Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Terhadap Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Serta Keinginan Mogok Kerja Karyawan Industri Tekstil di Eks Karesidenan Surakarta**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang dan judul, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta?
3. Apakah keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta?
4. Apakah keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta?
5. Apakah keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan melakukan mogok kerja industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta?
6. Apakah keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan melakukan mogok kerja industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta?
7. Apakah kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta?
8. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan melakukan mogok kerja industri TPT di Eks Kare-

sidenan Surakarta?

9. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan melakukan mogok kerja industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta?

1.3. Tujuan Studi

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan studi ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh keadilan distributif terhadap kesejahteraan karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh keadilan prosedural terhadap kesejahteraan karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan langsung keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
5. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh keadilan distributif terhadap keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
6. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh keadilan prosedural terhadap keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja industri

TPT di Eks Karesidenan Surakarta.

7. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
8. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
9. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.

1.4. Manfaat Studi

Setelah studi ini selesai dilakukan, diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya adalah :

1.4.1. Untuk Kepentingan Teori

Fokus penelitian ini adalah memproposisikan Teori Keadilan (*Theory of Justice*) terhadap Teori Pemogokan Kerja (*Strike Theory*) dengan variabel antara (*intervening variable*) Kesejahteraan (*Welfare Theory*) dan Kepuasan Kerja (*Work Satisfaction Theory*), sehingga untuk kepentingan teori, diharapkan penelitian ini mampu menghasilkan temuan-temuan baru atau sedikit-tidaknya memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia.

1.4.2. Untuk kepentingan praktis, diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Para pengelola perusahaan tekstil dan produk tekstil di Eks Karesidenan

Surakarta, bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut masalah keadilan distributif dan prosedural yang dapat memicu munculnya keinginan karyawan untuk melakukan perogokan kerja.

2. Bagi Serikat Pekerja Nasional (SPN) di Eks Karesidenan Surakarta, bahwa hasil penelitian ini hendaknya dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk pembinaan maupun kebijakan yang berkaitan dengan tuntutan karyawan mengenai peningkatan kesejahteraan karyawan.
3. Bagi pemerintah/intansi terkait, penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau wacana yang berkaitan dengan hubungan industrial antara perusahaan dengan karyawan dan sekaligus sebagai dasar kebijakan dalam penataan perburuhan.
4. Bagi masyarakat luas, khususnya masyarakat akademik, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian yang relevan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Sesuai dengan pendekatan yang digunakan dalam studi ini, yaitu pendekatan kuantitatif, maka tinjauan pustaka sangat penting kedudukannya, karena dengan dasar teori yang dikaji, akan diturunkan ke dalam rumusan hipotesis. Tinjauan pustaka ini akan meliputi dua kelompok, yang pertama adalah kajian atau telaah teoritik yang mendasari studi ini dan kedua adalah kajian atau telaah terhadap berbagai studi terdahulu yang relevan dan mendukung konsep studi ini. Masing-masing akan dijelaskan dalam uraian berikut ini :

2.1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ilmu ekonomi sumber daya manusia atau sering disebut juga dengan ekonomi ketenagakerjaan adalah pengetahuan tentang pekerjaan dan keluaran di pasar tenaga kerja (Sumarsono, 2003:1). Lebih khusus lagi bahwa ilmu ekonomi tenaga kerja lebih menekankan pada tingkah laku pekerja dan pimpinan dalam tanggapannya terhadap gaji, insentif umum, keuntungan dan aspek-aspek yang tidak berhubungan dengan kemajuan dalam hubungan kerja, seperti kondisi kerja dan insentif yang dimaksudkan untuk memotivasi dan batas kepemilikan individu.

Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) merupakan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia, memperhatikan penggunaan teori ekonomi untuk meningkatkan sumbangan para ekonom dalam memahami kondisi ketenagakerjaan yang sifatnya multidisipliner, baik secara makro maupun secara mikro. Penggunaan teori ekonomi dalam ketenagakerjaan yang terbatas pada teori ekonomi mikro sering disebut dengan *New Home Economics* (Sumarsono, 2003: 4).

Pengertian atau istilah Sumber Daya Manusia sangat erat kaitannya dengan buruh/pegawai/karyawan. Halim (1990:11) telah memberikan pengertian mengenai buruh/pegawai/karyawan, yaitu :

1. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan.
2. Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan.
3. Secara resmi terang-terangan dan kontinyu mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat (6)).

Perihal pengertian majikan atau pengusaha terkadang juga dapat membingungkan sebagian masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 bahwa majikan ialah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian pengusaha dijabarkan :

1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang

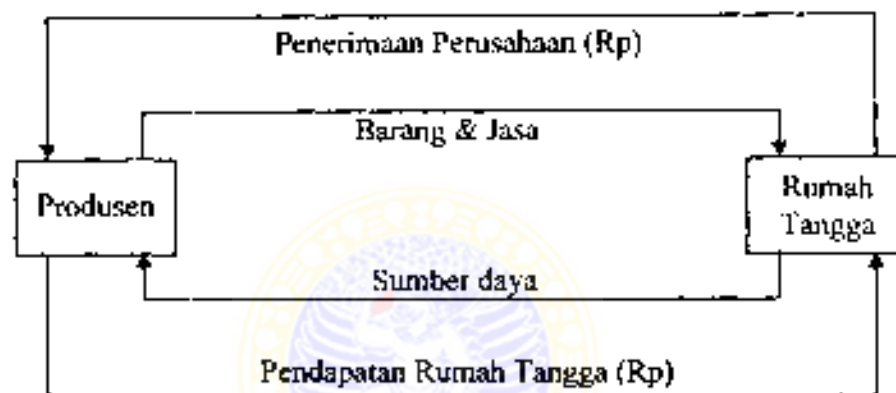
berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Rachmat (1991:51) berpendapat bahwa pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai. Konotasi istilah majikan cenderung terkesan negatif dan sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi saat ini. Pengertian istilah pengusaha tampak lebih luas daripada majikan. Perbedaannya, jika pengusaha belum tentu majikan, majikan sudah tentu pengusaha.

Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan, yaitu mengatur kepentingan orang perorangan, oleh karena itulah Hukum Ketenagakerjaan bersifat privat (*perdata*), tetapi dalam pelaksanaan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha tersebut sangat mungkin muncul berbagai masalah tertentu, sehingga diperlukan campur tangan (*turun tangan*) pemerintah, karena itu Hukum Ketenagakerjaan juga bersifat publik. Dalam hal ini sifat Hukum Ketenagakerjaan oleh Budiono (1995:9) dibagi menjadi dua. Pertama, Hukum Ketenagakerjaan bersifat imperatif, artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar (misal Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur penggunaan tenaga kerja asing). Kedua, Hukum Ketenagakerjaan bersifat fakultatif (hukum yang melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya (misalnya Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang cara/tempat pembayaran gaji bagi tenaga kerja).

Dalam dunia perekonomian modern, hampir sudah tidak ditemui lagi masyarakat yang hidup dengan mengkonsumsi barang yang dihasilkan sendiri,

oleh karena itu spesialisasi dan pembagian kerja menjadikan masyarakat saling mempunyai ketergantungan (tercipta pertukaran), dan uang merupakan memungkinkan proses pertukaran tersebut terjadi. Jadi dalam dunia perekonomian akan terjadi spesialisasi dan pembagian kerja yang tinggi dan uang sebagai alat untuk melakukan pertukaran. Sistem perekonomian tertutup (tanpa melibatkan pemerintah, *Stake Holders*, ekspor-impor dan lain sebagainya) secara sederhana dapat digambarkan dalam bentuk diagram seperti pada Gambar 2.1 berikut :



Sumber: Arsyad, 1999:3 disesuaikan

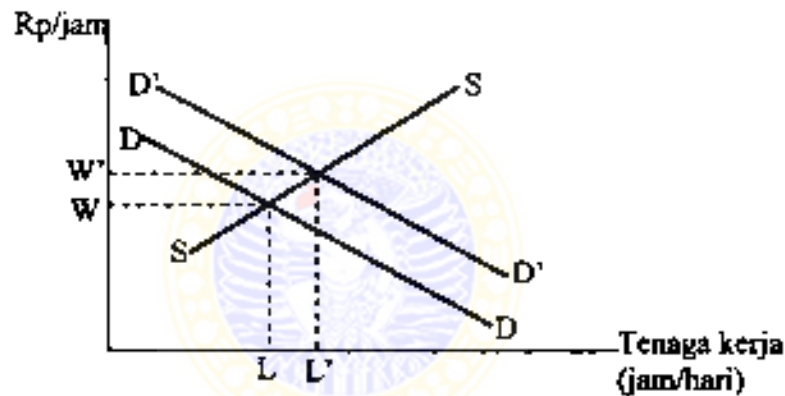
Gambar 2.1

DIAGRAM ALIR SUATU PEREKONOMIAN TERTUTUP

Perekonomian tertutup yang hanya melibatkan produsen (perusahaan) dan konsumen (rumah tangga) menunjukkan pentingnya koordinasi dan pertukaran antara produsen dan konsumen sebagai pengambil keputusan yang berbeda. Rumah tangga (konsumen) merupakan pemasok sumber daya (tenaga kerja) sedangkan produsen (perusahaan) sebagai pembeli sumber. Sumber daya tenaga kerja mengalir dari rumah tangga ke produsen dan upah (pembayaran) mengalir dari produsen ke rumah tangga.

Dengan menggunakan pendekatan grafik, besarnya upah dalam keseimbangan dapat ditentukan oleh perpotongan antara kurva penawaran dan kurva

permintaan dalam pasar tenaga kerja. Besarnya upah tenaga kerja akan tergantung pada pergeseran permintaan dan atau penawaran akan tenaga kerja tersebut. Misalnya keseimbangan tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja masing-masing ditunjukkan oleh titik W dan L untuk kurva permintaan pasar tenaga kerja DD dan kurva penawaran pasar tenaga kerja SS . Kenaikan permintaan pasar tenaga kerja dari DD menjadi $D'D'$ akan menaikkan tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja tersebut masing-masing menjadi W' dan L' . Hal ini dapat dilihat pada Gambar 2.2 berikut ini :



Sumber : Arsyad, 1999:284

Gambar 2.2.

KURVA KESEIMBANGAN PERMINTAAN DAN PENAWARAN TENAGA KERJA PADA PASAR PERSAINGAN

Kurva penawaran pasar tenaga kerja mungkin saja berhadapan dengan pembeli tunggal dari tenaga kerja tersebut (monopsoni), yaitu penawaran tenaga kerja untuk suatu industri. Seperti halnya kurva penawaran pada umumnya, kurva penawaran untuk pembeli tunggal juga mempunyai slope yang positif, hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan, maka monopsonis harus membayar lebih tinggi per unitnya.

Dalam kurva penawaran yang berslope positif, besarnya Biaya Faktor Mar-

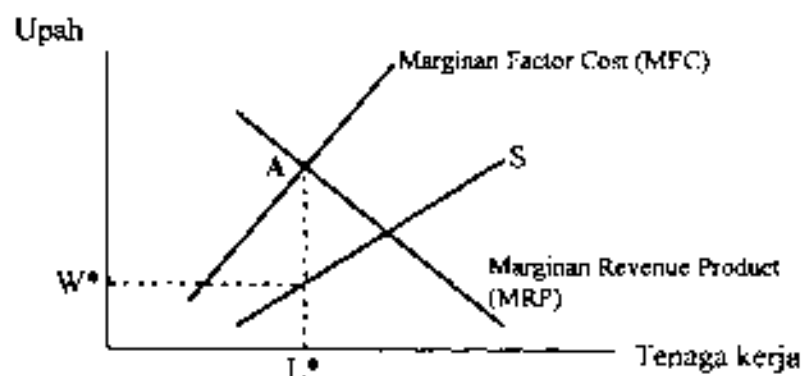
ginal (*Marginal Factor Cost* - *MFC*) akan lebih besar dari harga tenaga kerja (W), sehingga kurva *MFC* akan berada di atas kurva penawarannya. *MFC* adalah perubahan Total Biaya Faktor (*Total Factor Cost* - *TFC*) yang diakibatkan oleh 1 (satu) unit perubahan kuantitas faktor tersebut, dan *TFC* adalah harga tenaga kerja kali kuantitas. Contoh angka fiktif pada Tabel 2.1 berikut menunjukkan perhitungan *TFC* dan *MFC*.

Tabel 2.1
PERHITUNGAN TOTAL BIAYA FAKTOR (TFC) DAN
BIAYA FAKTOR MARGINAL (MFC)

Kuantitas TK	Tkt. Upah	TFC	MFC
800	Rp 2500	Rp 2.000.000	
900	Rp 3000	Rp 2.700.000	Rp 700.000
1.000	Rp 3500	Rp 3.500.000	Rp 800.000
1.100	Rp 4000	Rp 4.400.000	Rp 900.000
1.200	Rp 4500	Rp 5.400.000	Rp 1.000.000

Sumber: Arsyad, 1999:303 disesuaikan.

Kurva keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja pada pasar monopsoni dapat dilihat pada Gambar 2.3. berikut ini :



Sumber: Arsyad, 1999:304

Gambar 2.3
KURVA KESSELIMBANGAN PERMINTAAN DAN

PENAWARAN TENAGA KERJA PADA PASAR MONOPSONI.

Pada Gambar 2.3 dijelaskan bahwa monopsonis akan meningkatkan jumlah tenaga kerja sampai pada suatu titik dimana unit tenaga kerja yang terakhir akan menambah biaya yang sama besarnya dengan tambahan pendapatannya ($MRP = \text{Marginal Revenue Product}$). Jumlah tersebut dapat dipenuhi jika $MRP = MFC$, dan titik tersebut adalah titik A, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak L^* . Dengan jumlah tenaga kerja sebanyak L^* tersebut monopsonis akan membayar upah tenaga kerja sebesar W^* per unit.

Serikat pekerja seringkali digunakan sebagai padanan dari penjual tenaga kerja yang monopolis, karena pengaruh serikat pekerja terhadap upah dan pengerjaan (*employment*) tergantung pada tujuan dan kekuatan tawar menawarnya. Tujuan serikat pekerja pada umumnya meliputi :

1. Pengerjaan dari seluruh anggotanya pada tingkat upah setinggi mungkin,
2. Memaksimumkan pendapatan bagi seluruh anggotanya dan
3. Memaksimumkan upah untuk sebagian anggotanya (Arsyad, 1999:305).

2.2. Teori Keadilan Organisasional

Keadilan dalam sebuah organisasi mempunyai peran yang sangat penting, sebab (Beugre, 1998:xi) :

1. Keadilan merupakan sebuah fenomena sosial dan mencakup seluruh kehidupan, sosial atau organisasi.
2. Aset yang paling penting dari setiap organisasi adalah tenaga kerjanya, karena keadilan akan mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, misalnya komitmen, kepercayaan, kinerja, perputaran dan agresif.
3. Organisasi dimasa mendatang akan menghadapi angkatan kerja yang lebih terdidik. Saat orang menjadi lebih terlatih dan terdidik, mereka tidak hanya meminta pekerjaan yang lebih baik, tetapi juga perlakuan yang bermuatan penghormatan dan gengsi ditempat kerjanya.

Istilah keadilan organisasional mengacu pada persepsi adanya keterbukaan, transparansi (*fairness*) dalam organisasi. Keadilan dapat diartikan sebagai bentuk yang dinilai atau dipersepsikan baik (sesuai) oleh anggota dalam organisasi. Sheppard, Lewicki dan Minton dalam Beugre (1998:xii) telah mengajukan sebuah definisi keadilan organisasi yang lebih tepat bagi wacana organisasi yang mendasarkan pada dua prinsip, yaitu :

1. Keadilan memerlukan sebuah penilaian atas keseimbangan (*balance* yakni perbandingan dua kegiatan yang serupa dalam situasi yang serupa pula), dengan mengevaluasi hasil-hasil dari dua orang atau lebih dan menyamakan hasil tersebut kepada nilai input yang diberikan (digunakan).
2. Kebenaran (*correctness*) yang mengacu pada sebuah kualitas yang membuat keputusan menjadi benar berkaitan dengan aspek-aspek konsistensi, akurasi, kejelasan, kecermatan prosedural dan kesesuaian dengan moral dan nilai dari waktu.

Beugre (1998:xiii) mengembangkan dari konseptualisasi Bies dan Tripp tentang keadilan organisasional, yaitu bahwa keadilan organisasional mengacu pada keterbukaan yang dirasa atas pertukaran yang terjadi dalam sebuah organisasi, menjadi sosial atau ekonomi dan melibatkan individu dalam hubungannya dengan atasan, bawahan, rekan dan organisasi sebagai sebuah sistem sosial. Pengertian ini mengimplikasikan bahwa fenomena keadilan dapat dilihat dalam hubungannya dengan individu yang lain (keadilan interaksional) dengan organisasi sebagai sebuah sistem sosial yang memberikan penghargaan kepada karyawan secara transparan (keadilan distributif) dan prosedur serta metode formal sebagai pedoman untuk melakukan pekerjaannya (keadilan prosedural).

Teori keadilan dapat dibagi menjadi dua bagian utama, yang pertama, sebuah interpretasi atas situasi-situasi awal dan sebuah formulasi dari beraneka

ragam prinsip-prinsip yang dapat dipilih. Kedua, sebuah penentuan argumen atas prinsip-prinsip tersebut yang pada kenyataannya akan digunakan.

Subyek utama prinsip-prinsip keadilan dalam organisasi adalah struktur dan anggota organisasi, penetapan tatanan organisasi ke dalam skema kerja sama. Prinsip-prinsip yang digunakan untuk menetapkan hak-hak dan tugas-tugas dalam organisasi dan untuk menentukan distribusi yang tepat atas keuntungan-keuntungan dan beban-beban pokok dalam pekerjaannya. Prinsip-prinsip keadilan bagi institusi semestinya tidak dikacaukan dengan prinsip-prinsip yang diterapkan terhadap para individu dan tindakan-tindakan mereka dalam situasi khusus.

Dalam sebuah organisasi, berbagai aturan-aturan yang menentukan jabatan-jabatan dan posisi-posisi dengan hak-hak dan tugas-tugas mereka, kekuatan-kekuatan dan imunitas-imunitas serta berbagai hal yang sejenis. Aturan-aturan tersebut menentukan bentuk-bentuk tindakan tertentu yang diperbolehkan dan tindakan lain yang dilarang, dan menyediakan hukuman-hukuman dan pembelaan-pembelaan yang pasti ketika pelanggaran-pelanggaran terjadi. Sebuah institusi mungkin dapat diingat dalam dua cara, pertama, sebagai sebuah obyek abstrak, sebagai sebuah bentuk tindakan yang mungkin, yang diekspresikan oleh sebuah sistem aturan-aturan : kedua, sebagai realisasi dalam pembelajaran dan mengatur orang-orang tertentu pada suatu tempat dan waktu tertentu dari tindakan-tindakan yang ditentukan oleh aturan-aturan tersebut. Muncul ambiguitas, kemudian sebagaimana karyawan menilai adil atau tidak adil terhadap perusahaan itu.

Karyawan dalam suatu organisasi harus menganggap bahwa struktur dasar tertentu itu ada, aturan-aturannya dapat memberikan kepuasan pada konsepsi

keadilan tertentu. Seorang karyawan secara individu mungkin tidak dapat menerima prinsip-prinsip tersebut, sehingga dia yang bersangkutan menilai sebagai suatu yang tidak adil dan bahkan menjengkelkan. Sidgwick dalam Rawls (2001:51) menambahkan bahwa hukum dan keorganisasian mungkin telah dilaksanakan dengan setara walaupun masih tidak adil. Memperlakukan kasus-kasus yang mirip dengan cara yang sama bukanlah sebuah jaminan yang jelas dari substansi keadilan. Hal ini sangat tergantung pada prinsip-prinsip dalam hubungannya dengan struktur dasar yang diberlakukan sebagai kerangka dasar. Di dalam prinsip-prinsip dasar atau aturan-aturan tersebut tidak ada kontradiksi dalam memandang sebuah sistem ketenagakerjaan atau bentuk-bentuk diskriminasi yang paling sewenang-wenang. Dengan demikian sesungguhnya keadilan itu sendiri sebagai sifat keteraturan yang meniadakan secara signifikan tipe-tipe ketidakadilan. Keadilan dalam hal institusi manufaktur secara sederhana dapat digambarkan sebagai aspek dari aturan atau hukum yang mendukung dan menjamin harapan-harapan yang sah bagi karyawan institusi tersebut.

Pemahaman terhadap konsep keadilan telah dilakukan sejak pertengahan tahun 1970-an sampai dengan pertengahan tahun 1990-an. Sosialisasi konsep keadilan yang dilakukan melalui kegiatan penelitian. Pemahaman seorang karyawan mengenai konsep keadilan tecermin dalam sedikitnya dua kategori, yakni pada hasil akhir yang didapatkan dan pada prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil akhir. Oleh Schuler dan Susan (1996:81), dua kategori ini, yang pertama kemudian disebut dengan keadilan distributif (*distributive justice*) dan yang kategori kedua disebut dengan keadilan prosedural (*procedural justice*).

Unsur penting dalam hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan ada-

lah adanya keadilan. Keadilan bagi karyawan dapat dipandang dari dua sisi, yaitu dipandang sebagai suatu obyektivitas dan dipandang sebagai suatu subyektivitas. Keadilan dipandang dari sudut obyektivitas jika berkaitan dengan kapasitas untuk menyesuaikan dengan standar normatif yang berlaku secara umum, sehingga bias dan prasangka negatif dapat direduksi seminimal mungkin. Dalam hal ini distribusi dan prosedur dipandang sebagai sesuatu yang sangat sesuai dengan norma-norma yang dapat diterima oleh semua pihak. Jadi tolok ukurnya adalah norma-norma yang berlaku secara umum. Sedangkan keadilan dipandang dari sisi subyektivitas sangat berkaitan dengan kapasitas distribusi dan prosedur untuk membangkitkan penilaian terhadap keadilan oleh pihak-pihak yang secara langsung terkena norma-norma tersebut. Dengan demikian penilaian keadilan dalam hal ini sangat tergantung pada pendapat individu. Dengan adanya dua sisi pandang mengenai keadilan tersebut, maka dalam studi (disertasi) ini hanya akan menekankan (lebih condong) pada keadilan dari sudut pandang "subyektif" dengan tetap mempertimbangkan sudut pandang obyektivitas sebagai wacana komparasi data yang diperoleh.

Suatu organisasi telah dihadapkan pada sebuah warisan konseptual, dan biasanya bersifat mendukung kerja empiris yang menitikberatkan pada keadilan distributif dan keadilan prosedural. Meskipun kebanyakan perhatian baru-baru ini diarahkan untuk menjelaskan konsep keadilan prosedural yang lebih baru, peningkatan dalam keadilan distributif terus terjadi sama baiknya. Bagian ini akan memperkenalkan dan menggambarkan beberapa persoalan kunci yang baru-baru ini menjadi titik berat perhatian para peneliti keadilan organisasional.

Ketidakadilan merupakan suatu konsep yang kritis dan normatif, dan Karl

Marx lebih condong menggunakan istilah *ausbeuten* (memanfaatkan secara tidak adil demi suatu kepentingan) yang memiliki konotasi-konotasi normatif yang tidak ambigu. Terhadap suatu ketidakadilan ini Marx melihat adanya praktik-praktik kapitalisme yang tidak adil. Tidak adil bahwa sebagian orang mendapatkan penghasilan tanpa bekerja, sementara sebagian yang lainnya harus berjuang keras demi mempertahankan kehidupannya yang sudah sengsara. Namun Marx secara eksplisit menolak bahwa dia menawarkan secara khusus suatu konsepsi tentang keadilan (Elster, 2000:125). Dikatakan oleh Marx, bahwa dalam Kapitalisme, perbudakan dan penipuan dikatakan sebagai suatu yang tidak adil, sementara penyerapan surplus kerja bukan suatu ketidakadilan. Tidak ada konsepsi keadilan yang trans-historis dan non-relativistik, demikian pula tidak teori keadilan komunis. Sebaliknya komunisme akan menjadi suatu masyarakat yang sudah melampaui keadilan. Dengan alasan yang sama Marx juga menolak pandangan bahwa komunisme menggantikan motivasi-motivasi altruistik untuk memenuhi kepuasan egoisme dan menekankan bahwa perbedaan utama antara egoisme dan altruisme akan diselesaikan dalam komunisme. Dengan demikian ada dua bukti secara tekstual yang perlu dipertimbangan dalam konsepsi Marx mengenai keadilan. Pada satu sisi, kita harus mempertimbangkan apa yang dikatakan Marx tentang kapitalisme untuk mendapatkan penjelasan dalam rangka memahami mengapa kapitalisme dikatakan tidak adil? Pada sisi yang lain pernyataan-pernyataan tentang komunisme untuk mengetahui apakah mereka menawarkan sebuah konsepsi yang positif tentang keadilan (Elster, 2000:31).

2.2.1. Keadilan Sebagai Fenomena Perseptual

Pendapat Bazerman dalam Beugre (1998:xiv) mengatakan bahwa keadilan

secara fundamental merupakan sebuah fenomena perseptual, bukan sebagai kedudukan obyektif, tetapi sebuah penilaian. Lebih lanjut dikatakan bahwa keadilan yang dirasa merupakan sebuah penilaian evaluatif kebenaran dari perlakuan seseorang oleh yang lainnya. Jadi yang penting bukanlah kenyataan itu sendiri, tetapi persepsi dari kenyataan tersebut. Dengan demikian tidak akan ada standar absolut untuk memutuskan keadilan dalam situasi yang ada. Penilaian keadilan selalu bersifat relatif. Karena penilaian keadilan bersifat relatif, maka ada beberapa faktor yang akan menyertai subyektifitas dalam melakukan penilaian keadilan, diantaranya adalah motivasi atau filosofi sosial seseorang, keanggotaan dalam kelompok, toleransi terhadap stimulus yang bersifat ambigu.

Sheppard, Lewicki dan Milton dalam Beugre (1998:xvii) mengidentifikasi tiga alasan mengapa orang berupaya mencapai keadilan, yaitu :

1. Karyawan akan dapat menunjukkan efektifitas kerja (*performance effectiveness*). Keadilan akan meningkatkan kepuasan kerja (sikap positif) bagi karyawan sehingga secara positif akan meningkatkan kinerja mereka.
2. Meningkatkan *sense of community*. Dengan kerja sama yang baik akan dapat meningkatkan keadilan, keadilan itu sendiri akan meningkatkan identitas seseorang dalam keanggotaannya
3. Keadilan pada akhirnya akan mampu membawa seseorang sebagai individu yang bermartabat dan manusiawi (*individual dignity and humanness*). Memperlakukan orang dengan baik yang implikasinya ditunjukkan dalam wujud penghormatan dan memanusiakan manusia. Ketiga tujuan pencapaian keadilan tersebut secara langsung akan membantu meningkatkan pencapaian kesejahteraan, baik dilihat secara materi maupun psikologis.

Orientasi pada keadilan organisasional, memfokuskan pada bagaimana perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang adil dan sekaligus menghindari berbagai hal yang menjerumuskan untuk bertindak tidak adil, dapat didekati dengan tiga model, yaitu model integratif dari keadilan organisasional, instrumen

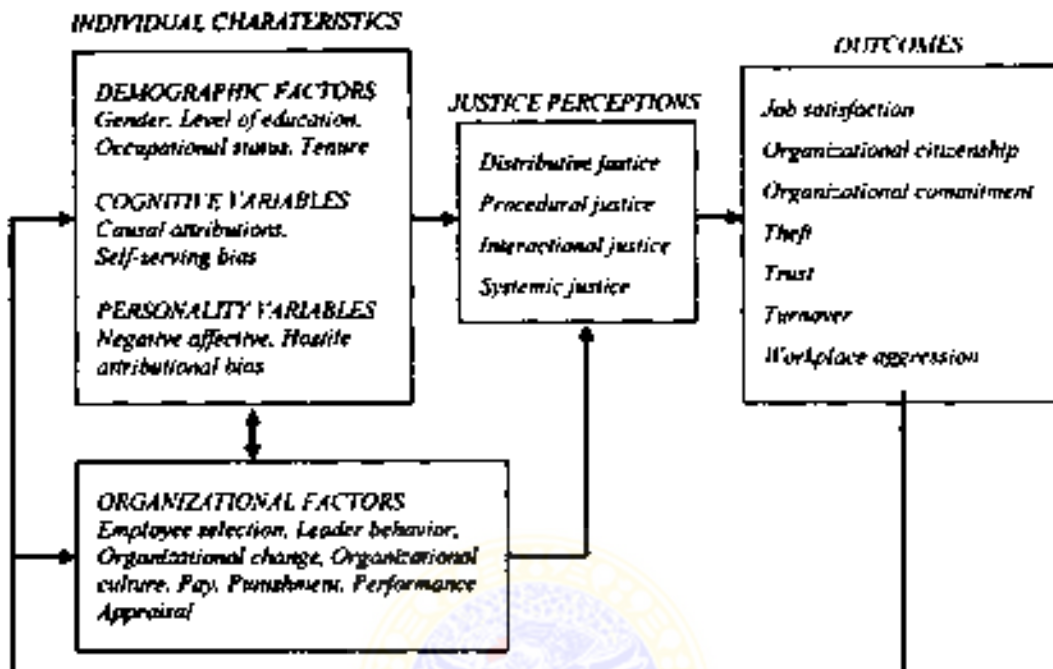
untuk mengukur persepsi dari keadilan dalam organisasi dan ide-ide untuk cara membuat lingkungan kerja yang adil (Beugre, 1998:91).

2.2.1.1. Model integratif dari keadilan organisasional

Model integratif dari keadilan organisasional memuat persepsi dari keadilan yang dibangun berdasarkan persepsi individual dan organisasional. Secara individual, meliputi karakteristik demografi (seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, status kepegawaian, jabatan dalam organisasi), variabel kognitif (seperti sifat timbal balik, penanganan sendiri terhadap penyimpangan) dan variabel perorangan (seperti perilaku negatif, gangguan yang bersifat permusuhan). Sedangkan variabel organisasional termasuk di dalamnya adalah perubahan organisasi, penghargaan, sanksi/hukuman, seleksi dan budaya organisasi. Kedua hal tersebut akan berpengaruh terhadap persepsi seseorang terhadap keadilan. Misalnya orang yang perilakunya negatifnya tinggi akan berbeda dengan orang perilaku negatifnya rendah dalam menilai keadilan. Orang yang perilaku negatifnya tinggi menilai bahwa hukuman merupakan sesuatu yang tidak adil dibandingkan dengan orang yang perilaku negatifnya rendah. Hal yang sama jika seseorang merasa diperlakukan tidak adil ketika atasannya dianggap mempunyai sifat bermusuhan.

Persepsi terhadap keadilan akan mendorong munculnya perilaku (kepuasan kerja, komitmen dan kepercayaan) dan reaksi perlakuan (perilaku sebagai anggota masyarakat dalam organisasi, pengunduran diri dan kekerasan ditempat kerja). Persepsi orang yang diperlakukan adil dapat menuntun perilaku dan sikap yang positif, sedangkan persepsi orang yang diperlakukan tidak adil akan menimbulkan perilaku dan sikap yang menyimpang (disfungsional).

Model integratif dari keadilan organisasional dapat digambarkan ke dalam bagan seperti tampak pada Gambar 2.4 berikut :



Sumber: Beugre, 1998:92

Gambar 2.4.

MODEL INTEGRATIF PENGARUH DAN KONSEKUENSI DARI KEADILAN ORGANISASIONAL.

Model integratif dari keadilan keorganisasional dilihat dari sudut pandang teoritis, akan sangat membantu dalam memahami kerangka teoritik dan menjelaskan rangkaian dan konsekuensi dari persepsi-persepsi terhadap keadilan dalam organisasi. Dari sudut pandang praktis, model ini akan sangat membantu manajer untuk memahami ketentuan-ketentuan dan konsekuensi dari persepsi keadilan di tempat kerja. Ada dua langkah yang harus ditempuh. Pertama para manajer (pimpinan) harus memahami variabel apa saja yang dapat menimbulkan perasaan adil bagi karyawan, karena perilaku manajer akan diinterpretasikan oleh karyawan kedalam beberapa bentuk, tergantung dari latar belakang setiap karyawan,

harapan yang diinginkan karyawan mengenai perilaku manajer dan nilai yang mereka percayai, kepribadian karyawan dan masih banyak lagi. Kedua manajer harus memahami rangkaian dan konsekuensi dari persepsi karyawan terhadap keadilan, sehingga manajer dapat mengembangkan strategi yang tepat, salah satunya melalui program pelatihan (Beugre, 1998:93).

2.2.1.2. Menentukan keadilan organisasional

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang diwarnai dengan keadilan, maka manajer harus memahami komponen keadilan organisasional. Beugre dan Baron dalam Beugre 1998:94) menjelaskan bahwa skala keadilan organisasional (*the organizational justice scale = OJS*) dikembangkan menjadi empat dimensi keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional dan keadilan sistemik. Studi empirik dengan menggunakan skala dilakukan sebagai studi percobaan terhadap 61 peserta dan kemudian dilanjutkan pada studi utama yang melibatkan sampel besar (lebih dari 232 pekerja) dengan pertanyaan sebanyak 75 item. Setelah studi percobaan, jumlah item dapat dikurangi menjadi 41 item. Data hasil studi utama yang melibatkan 232 pekerja tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis faktor dan dapat dihasilkan 4 faktor, yang ditunjukkan secara berturut-turut kedalam keadilan distributif (10 item), keadilan prosedural (5 item), keadilan interaksional (10 item) dan keadilan sistemik (10 item).

2.2.1.3. Membuat lingkungan kerja yang adil

Upaya untuk menciptakan keadilan di tempat kerja merupakan hal yang penting, karena manfaatnya tidak saja hanya untuk organisasi tersebut, tetapi justru lebih banyak untuk kepentingan peningkatan jenjang karier mereka. Oleh

karena itu manajer harus mengkonsentrasikan pikirannya untuk dapat memadukan paling tidak dua keadilan, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan interaksional dan sistemik mengacu pada aspek-aspek yang ada dalam keadilan prosedural, oleh sebab itu keadilan interaksional dan keadilan sistemik secara komprehensif sebaiknya dimasukkan ke dalam unsur-unsur keadilan prosedural.

2.2.2. Keadilan Distributif

Dalam keadilan distributif sudut pandang karyawan mengenai keadilan didapat dari perbandingan antara hasil yang didapatkan dengan hasil yang diperoleh oleh karyawan lain. Situasi yang dihadapi oleh karyawan juga dibandingkan dengan situasi yang dihadapi oleh karyawan yang lainnya. Sekarang kita pertimbangkan bagaimana menilai apakah seorang karyawan digaji secara adil, dapat ditinjau dari dua hal. Pertama dari tingkat gaji yang diterima, yaitu apakah mereka menerima gaji yang besarnya sesuai atau sama besarnya dengan nilai pekerjaan yang mereka lakukan? Dan kedua, berdasarkan perubahan gaji yang diterimanya (dengan kenaikan gaji), yaitu secara umum karyawan menilai bahwa sistem penggajian itu adil jika kenaikan yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat prestasi mereka.

Keadilan distributif paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa orang seharusnya menerima upah yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referensi (Adams, 1965; Cohen, 1987; dikutip oleh Gilliland, 1994). Dengan mendasarkan pada pengalaman-pengalaman masa lalu yang tersedia sebagai referensi yang penting, maka para karyawan dapat membuat dugaan-dugaan dari kemungkinan

mendapatkan pekerjaan dan kualifikasi untuk saat ini, menurut Gilliland (1994) ketidakadilan distributif dapat muncul sebagai akibat dari tidak diperolehnya pekerjaan yang ditawarkan ketika diharapkan (gaji di bawah standar) atau memperoleh pekerjaan ketika tidak diharapkan (gaji di atas standar).

Setiap karyawan menginginkan hasil yang sesuai dengan keinginannya dan menguntungkan dirinya. Sudut pandang mengenai keadilan distributif dapat juga diperoleh dari perbandingan antara hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dengan hasil yang diperoleh oleh karyawan lain yang memberikan jasa sama kepada perusahaan. Misalnya apakah seorang karyawan telah digaji dengan adil ataukah belum? Secara umum karyawan menilai bahwa gaji itu adil jika mereka menerima gaji yang besarnya sesuai dengan nilai pekerjaan yang mereka kerjakan dan apakah gaji mereka sama dengan karyawan lain yang nilai pekerjaannya sama. Demikian juga jika karyawan mengalami kenaikan gaji, apakah kenaikan gaji tersebut sesuai dengan tingkat kenaikan prestasi mereka dan apakah itu juga akan terjadi pada karyawan lain.

Keadilan distributif pada umumnya difokuskan pada distribusi kondisi dan berbagai kebaikan yang mempengaruhi kesejahteraan individu, yang secara luas melibatkan aspek-aspek psikologi, ekonomi dan sosial. Sepaham dengan pendapat Jasso dalam Beugre (1998:14) menfokuskan keadilan distributif pada tiga pertanyaan, yakni apa yang individu dan kelompok pikirkan mengenai adil?, apa ukuran ketidakadilan hingga secara spesifik sampai pada keadilan yang sempurna?, dan apa konsekuensi perilaku dan sosial atas persepsi terhadap ketidakadilan?. Jawaban dari ketiga pertanyaan tersebut membuahkan pada pengembangan model keadilan distributif yang diidentifikasi ke dalam tiga elemen,

yaitu (1) hanya sekedar sebagai penghargaan (*JR/just reward*), yaitu sebagai jumlah atau derajat kebaikan yang hanya dapat dirasakan oleh individu berdasarkan karakteristiknya. (2) Menilai penghargaan dari fungsinya (*JRF/just function reward*), yaitu dilihat dari banyaknya kebaikan yang dapat didistribusikan kepada kelompok yang mempunyai bentuk dan ukuran yang spesifik, seperti tingkat pendapatan minimum atau sejauh mana penyebaran yang dapat dirasakan oleh kelompok tertentu dan (3) menilai penghargaan dari cara mendistribusikannya (*JRD/just reward distribution*).

Keadilan secara absolut tidak akan pernah dapat dicapai, oleh karena itu keadilan akan dinilai berdasarkan persepsi. Salah satu cara untuk mengukur persepsi karyawan terhadap keadilan distributif adalah dengan memberikan informasi yang jelas kepada setiap karyawan mengenai berbagai hal tentang gaji/upah, tunjangan dan berbagai fasilitas yang didapatkan dari perusahaan. Antara perusahaan dengan karyawan harus terjadi informasi simetris, jadi karyawan harus mampu melihat dengan jelas hubungan antara kontribusi mereka terhadap perusahaan dengan penghargaan yang mereka terima. Sebaliknya jika karyawan melakukan tindakan yang merugikan (kecurangan) perusahaan, maka hukuman yang berkaitan dengan pengupahan, tunjangan, bonus ataupun insentif (sesuai dengan tingkat kecurangannya) harus segera dilakukan, tidak ditunda-tunda. Manajer harus sadar bahwa keputusan mereka tentang hukuman tersebut dapat mempengaruhi karyawan lain yang menyaksikan hukuman dan akan mempengaruhi reaksi karyawan pada masa yang akan datang.

Keadilan distributif menjadi penting ketika perusahaan akan mengalokasikan penghargaan seperti gaji, tunjangan bonus dan lain sebagainya. Kesesuaian

antara penghargaan tersebut dengan jerih payah yang diberikan karyawan kepada perusahaan, akan dipersepsikan sebagai adanya suatu keadilan. Oleh karena itu perusahaan harus mengembangkan keadilan distributif dengan mengalokasikan penghargaan yang sesuai dengan input yang berasal dari karyawan.

Pengukuran persepsi terhadap keadilan distributif dapat dilakukan dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya adalah :

1. Beugre, dalam bukunya yang berjudul "*Managing Fairness in Organizations*" (1998:95) diuraikan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan distributif dapat dilakukan dengan menggunakan 10 item pertanyaan, yaitu :
 - 1) Semua penghargaan yang saya terima disini cukup adil
 - 2) Peningkatan yang terjadi pada diri saya, memberi saya sejumlah yang patut saya terima.
 - 3) Gaji saya sesuai dengan kinerja saya
 - 4) Gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban
 - 5) Saya dengan adil dihargai selayak jenjang pendidikan saya
 - 6) Saya dengan adil dihargai selayak pelatihan yang telah saya jalani
 - 7) Saya dengan adil dihargai seperti pengalaman yang saya miliki
 - 8) Saya dengan adil dihargai seperti kerja keras yang saya lakukan
 - 9) Saya dengan adil dihargai untuk kerja yang saya laksanakan dengan baik
 - 10) Saya dengan adil dihargai menurut tingkat tekanan dalam kerja saya
2. Beberapa hasil studi yang dilakukan, diantaranya adalah oleh Ang Soon, Linn Van Dyne dan Thomas M.Begley (2003) dengan studi yang berjudul "*The Employment Relationships of Foreign Workers versus local Employee*". Moorman Robert H. (1991), dengan studi yang berjudul "*Reultionship Between Organizational Justice and OCB*" dan Colquitt, Jason A. (2001) dengan studi yang berjudul "*On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validity of a Measure*". Dari

berbagai studi tersebut, secara umum persepsi mengenai keadilan distributif dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut ini :

- 1) Besarnya tingkat upah
- 2) Kesesuaian kompetensi
- 3) Realisasi harapan
- 4) Imbalan atas tanggung jawab
- 5) Imbalan atas pengalaman
- 6) Imbalan atas jenis pekerjaan
- 7) Imbalan atas tekanan
- 8) Imbalan atas hasil akhir
- 9) Peran bagi perusahaan
- 10) Evaluasi cara kerja

2.2.3. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural biasanya terdiri dari tiga komponen yang berbeda, menurut Gilliland (1994) meliputi karakteristik prosedur formal, penjelasan prosedur dan pembuatan keputusan dan perlakuan interpersonal, dimana dua karakteristik yang terakhir sering disebut keadilan interaksional. Gilliland memperluas perspektif ini melalui penyeleksian personal yang melibatkan karakteristik formal dari sistem penyeleksian dan informasi yang ditawarkan selama proses penyeleksian berlangsung. Studi ini meneliti dua aturan tersebut yang mempunyai arti penting dari perspektif yang diterapkan dan mendukung dari sebuah perspektif yang teoritikal, yaitu keterkaitan pekerjaan dengan prosedur-prosedur penyeleksian dan penjelasan yang diberikan sebagai keadilan atas prosedur-prosedur tersebut.

Penilaian keadilan tidak hanya dipandang dari hasil akhir saja, melainkan juga bagaimana proses secara keseluruhan untuk menghasilkan hasil akhir itu berjalan. Istilah keadilan prosedural mengacu pada keadilan dan keterbukaan dalam proses menentukan hasil akhir. Suatu hasil studi yang dilakukan oleh Schuler dan Jackson (1996:82), menunjukkan bahwa pada masyarakat Amerika suatu prosedur dikatakan adil jika (informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah informasi yang tepat dan akurat) :

1. Dasar pengambilan keputusan dijelaskan se jelas-jelasnya.
2. Semua pihak yang terlibat secara hukum diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan.
3. Pihak yang lemah dijaga dari kemungkinan tindakan sewenang-wenang dari pihak yang lebih kuat.
4. Semua pihak yang terlibat mempunyai akses terbuka dan kesempatan yang sama terhadap sistem tersebut.
5. Sistem yang digunakan relatif stabil dan konsisten.
6. Sistem tersebut haruslah cukup fleksibel dan responsif terhadap perubahan kondisi dan situasi tertentu.

Kickul (2002) menjelaskan bahwa pengukuran terhadap keadilan prosedural yang dirasakan oleh karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman, yang berdasarkan pada elemen-elemen prosedural yang diidentifikasi oleh Leventhal, Karuza dan Fry, elemen-elemen tersebut diantaranya adalah keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan secara konsisten diterapkan pada semua pekerja, keputusan tentang pekerjaan dibuat dengan akurat dan lain sebagainya.

Pandangan mengenai keadilan tidak hanya pada gaji atau upah yang diterima, tetapi juga mengenai keseluruhan proses tata kerja yang menentukan hasil akhir. Oleh karena itu yang diperlukan dalam proses perumusan konsep keadilan prosedural hanyalah suatu prosedur yang benar dan adil untuk menjamin

hasil akhir yang benar dan adil. Dengan mengesampingkan kriteria independen serta membiarkan hasil akhir seluruhnya ditentukan oleh prosedur, Rawl (2001:42) menegaskan bahwa prosedur yang sifatnya tidak memihak merupakan satu-satunya jaminan untuk suatu hasil akhir yang adil bagi semua pihak, dan hal ini akan mampu menjamin lahirnya prinsip-prinsip keadilan yang dapat diterima oleh siapapun melalui refleksi yang sistematis.

Keadilan prosedural dapat dikembangkan dengan cara memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan pekerja dan memberi dukungan kepada pekerja. Salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. Magner, Rahman dan Walker dalam Beugre (1998:98) berpendapat bahwa manajer seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Agar perusahaan dapat melakukannya, maka manajer harus mengembangkan aturan atau prosedur yang berkaitan pekerjaannya dengan jelas dan di dalamnya terdapat mekanisme komunikasi dari bawah ke atas (bersifat usulan).

Ketika karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan mereka atau mengenai hasil yang akan mereka terima, maka karyawan merasa bahwa keputusan tersebut adil. Perusahaan harus memberikan jaminan kepada karyawan bahwa perusahaan siap menerima keluhan-keluhan karyawan. Adanya prosedur semacam ini secara positif akan mempengaruhi penilaian atau persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural.

Tyler dan Lind dalam Beugre (1998:28) mencatat bahwa penilaian keadilan

prosedural didominasi oleh tiga tipe penilaian yang berhubungan dengan otoritas, yakni netralitas, kelayakan dan pengakuan status. Netralitas melibatkan penilaian mengenai tingkat dimana prosedur pengambilan keputusan tidak bias, jujur dan menginformasikannya berdasarkan fakta. Kelayakan melibatkan penilaian terhadap motif penilaian otoritas mengenai kebijakan/kebijaksanaan dan menfokuskan pada kebutuhan kejelasan kepada siapa hal itu ditujukan. Pengakuan atas status melibatkan penilaian mengenai sopan santun, perilaku dan martabat serta penghormatan terhadap hak terhadap setiap anggota kelompok.

Leventhal, Karuza dan Fry dalam Beugre (1998:29-30) mengidentifikasi-kan berbagai peraturan keadilan prosedural, yaitu :

1. Konsistensi. Dimensi ini mengimplikasikan bahwa prosedur harus bersifat konsisten untuk menjamin keadilan. Prosedur yang tidak konsisten dapat menimbulkan perasaan tidak adil.
2. Penekanan yang berat sebelah. Prosedur harus dikembangkan dan diimplementasikan tanpa melihat kepentingan pribadi dari pembuatnya.
3. Aturan membenaran. Prosedur harus memberikan ruang bagi membenaran keputusan saat dibuat walaupun mungkin dirasa salah.
4. Aturan perwakilan. Prosedur harus mengintegrasikan kepentingan seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
5. Aturan etika. Prosedur harus mengikuti standar moral dan etika.

Pengukuran persepsi terhadap keadilan distributif telah diungkapkan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya adalah :

2.2.3.1. Beugre (1998: 95)

Dalam bukunya yang berjudul "*Managing Fairness in Organizations*" diuraikan mengenai item yang digunakan untuk melakukan pengukuran persepsi terhadap keadilan prosedural dengan menggunakan 5 item pertanyaan, yaitu :

1. Prosedur yang obyektif digunakan dalam mengevaluasi kinerja saya
2. Usulan saya dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja saya

3. Supervisor saya meminta usulan saya sebelum merekomendasi
4. Evaluasi kinerja saya berdasarkan pada ketepatan informasi saya
5. Usulan saya tentang apa yang dapat saya lakukan untuk memajukan
6. kinerja perusahaan ditampung

2.2.3.2. Ang, Moorman, Colquitt

Seperti halnya dalam keadilan distributif, studi yang pernah dilakukan oleh Ang Soon, Linn Van Dyne dan Thomas M. Begley (2003) dengan studi yang berjudul *"The Employment Relationships of Foreign Workers versus local Employee"*, Moorman Robert H. (1991), dengan studi yang berjudul *"Realtionship Between Organizational Justice and OCB"* dan Colquitt, Jason A. (2001), dengan studi yang berjudul *"On The Dimentionality of Organizational Justice: A Construct Validity of a Measure"*

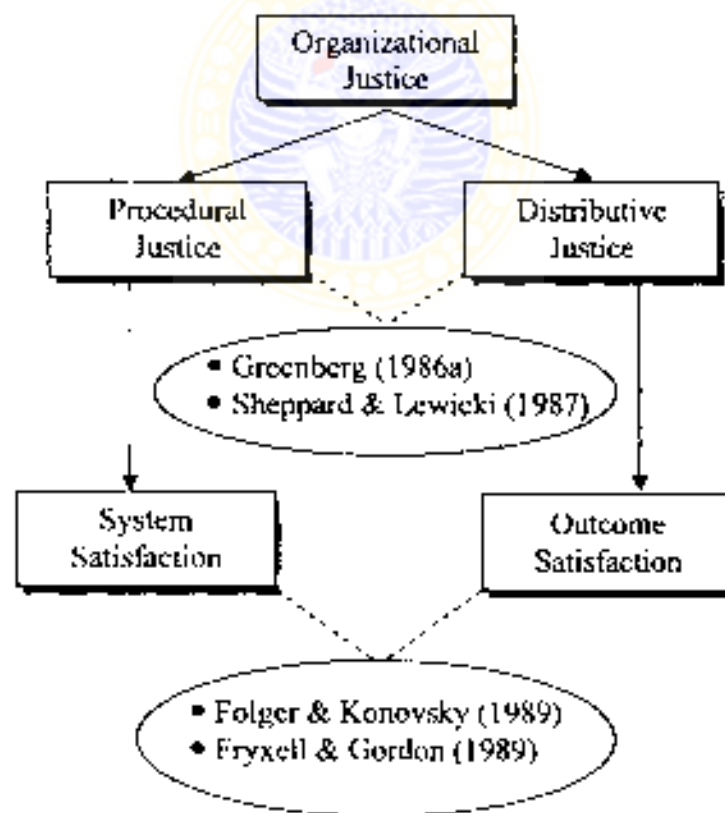
Keseluruhan dari indikator-indikator tersebut terdapat 9 indikator untuk mengukur persepsi mengenai keadilan prosedural, yaitu :

1. Prosedur pemeriksaan
2. Prosedur kerja
3. Pengambilan keputusan
4. Konsistensi keputusan
5. Menarik keputusan
6. Penyampaian informasi
7. Pengekspresian pandangan
8. Pemberlakuan prosedur kerja
9. Penguat etika & moral

2.2.4. Membedakan Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif

Untuk mendapatkan upah, seseorang harus melakukan kerja dengan mengi-

kuti berbagai prosedur kerja yang telah ditentukan. Dengan penerapan prosedur yang adil seseorang akan merasa mendapatkan hasil yang memuaskan. Dengan demikian keadilan prosedural merupakan sarana untuk mencapai keadilan distributif. Dalam hal ini tampak bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural saling berhubungan, namun banyak studi organisasional dewasa ini yang menitik beratkan pada perbedaan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural, khususnya perbedaan mengenai elemen-elemen keadilan distributif dan keadilan prosedural. Dari studi tersebut telah diidentifikasi kelompok-kelompok variabel organisasional yang masing-masing elemen berhubungan dengannya, dan secara visual perbedaan tersebut ditunjukkan Gambar 2.5 berikut ini :



Sumber: Greenberg, 1996:31

Gambar 2.5

KEADILAN DISTRIBUTIF VERSUS KEADILAN PROSEDURAL

Satu dari kebanyakan tugas-tugas dasar yang dihadapi oleh para peneliti keadilan organisasional saat ini telah menetapkan bahwa perbedaan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural tidak sesederhana seperti halnya sebuah teori semata, tetapi lebih sebagai sesuatu yang nyata dari perspektif fenomenologi pekerja.

Alexander dan Ruderman, Tyler dan Caine, dalam Greenberg, (1996: 30), menjelaskan bahwa meskipun beberapa studi telah menentukan suatu daftar pertanyaan (item) dari ukuran-ukuran keadilan prosedural dan keadilan distributif secara statistik bebas satu sama lain adalah merupakan hal penting untuk menentukan apakah para pekerja secara intuitif sadar atas perbedaan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural tersebut.

Analisis faktor atas penilaian keadilan memunculkan dua faktor (yaitu, faktor-faktor penentu prosedural dan faktor-faktor penentu distributif). Faktor keadilan distributif terdiri dari dua determinan yang diteorisasikan untuk mencerminkan alokasi hasil-hasil organisasional yang adil dalam sebuah konteks performa penilaian-penilaian, yaitu menerima penilaian-penilaian atas dasar performa yang dicapai dan membuat rekomendasi-rekomendasi bagi gaji dan promosi atas dasar penilaian-penilaian tersebut. Temuan-temuan ini secara kuat menunjukkan bahwa para manajer sadar dan peduli terhadap determinan-determinan keadilan distributif dan prosedural. Hal itu juga mendukung tuntutan teoritis yang berkenaan dengan pentingnya berbagai elemen yang beragam dari keadilan prosedural (misalnya, Leventhal, Thibaut dan Walker, dalam Greenberg, 1996:32).

Greenberg (1996:32) dalam contonya menjelaskan bahwa studi yang pernah dilakukan oleh Folger dan Konovsky pada tahun 1989, dengan studi *open-*

endened nya, menemukan bahwa ukuran-ukuran keadilan prosedural dan keadilan distributif dapat dipolakan setelah ada laporan-laporan diri dari yang menerima perlakuan adil. Ukuran-ukuran ini ditemukan berbeda dalam kaitannya dengan beragam pekerjaan yang berhubungan dengan hasil-hasil yang dilakukan dengan suatu cara yang serupa dan hal ini serupa dengan pandangan Tyler tahun 1987. Tegasnya, persepsi terhadap keadilan prosedural meliputi penggunaan prosedur-prosedur untuk menentukan upah, untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasional dan meningkatkan kepercayaan terhadap pengawasan, sedangkan persepsi-persepsi keadilan distributif secara unik berkaitan dengan kepuasan upah milik seseorang.

Greenberg (1996:33) menyebutkan bahwa hasil-hasil yang sejalan diperoleh dalam studi Fryxell dan Gordon pada tahun 1989 tentang reaksi para pekerja terhadap sistem keluhan organisasional. Menggunakan berbagai macam sampel, mereka menemukan bahwa untuk mengatasi keluhan-keluhan karyawan, ukuran-ukuran keadilan prosedural secara signifikan lebih baik dibanding ukuran-ukuran keadilan distributif. Namun demikian, kepuasan terhadap keseluruhan (yang membantu memberikan hasil-hasil yang diinginkan) secara lebih kuat berhubungan dengan persepsi-persepsi keadilan distributif dibanding kepuasan terhadap manajemen (yang menghalangi hasil-hasil yang diinginkan).

2.3. Teori Kesejahteraan

2.3.1. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, yang tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivi

tas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2003:185).

Selanjutnya Hasibuan (2003:185-186) mengutip pendapat Sikula dalam bukunya *Personel Administration and Human Resources Management*, mendefinisikan kesejahteraan sebagai : *“Indirect compensation are reimbursements received by employees in form other than direct wages or salary. A benefit would be company program such as pension holiday pay, health, severance pay. A service would be things like a company car, athletic, field, christmas party etc”*. (Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung. Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan service adalah berupa fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar, dan sebagainya).

Pengertian lain mengenai kesejahteraan dikemukakan oleh Yoder dalam bukunya yang berjudul *Personel Management and Industrial Rellation*, yang dikutip oleh Hasibuan (2003:186) menyebutkan bahwa kesejahteraan sebagai :

Benefit may be regarded as the more tangible financial contributions to employees. Special payment to those who are ill, contribution to employees savings, distribution of stock, insurance, hospitalization, and private pensions for example. Service, in this distinction, are action taken for the assistance or aid of the employees, such as the provision of legal aid or personnel conselling or recreational advice guidance.

(Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun. Pelayanan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para karyawan seperti pemberian bantuan hukum atau nasihat di bidang kepegawain, keserian, olahraga dan sebagainya).

Musgrave (1993:10) yang telah dialih bahasakan oleh Sirait dkk., mengatakan bahwa inti dari kesejahteraan modern telah mendefinisikan efisiensi ekonomi tanpa mengikutsertakan pertimbangan distribusi. Dengan demikian suatu perubahan di dalam kondisi ekonomi dikatakan efisiensi (yaitu meningkatkan kesejahteraan) bila peningkatan kesejahteraan dari seseorang tanpa harus merugikan orang yang lainnya. Kriteria ini, yang dapat dikualifikasikan dan dimodifikasi dalam berbagai cara, tidak dapat disamakan dengan tindakan pendistribusian kembali (*re-distributing*) yang menurut definisi akan meningkatkan kesejahteraan seseorang dengan merugikan orang lain. Sementara kaidah "seseorang mendapat keuntungan tanpa ada yang dirugikan" berjalan dengan baik untuk menilai efisiensi pasar, dan pada beberapa aspek dari kebijakan pemerintah, aturan itu hanya berguna sedikit sekali untuk memecahkan permasalahan sosial dasar mengenai distribusi yang adil.

Menurut Rosen (2005:33), "*welfare economics, branch of economic theory concerned with the social desirability of alternative economic states*" (ekonomi kesejahteraan merupakan cabang dari teori ekonomi yang mempunyai perhatian terhadap apa yang diinginkan masyarakat dari berbagai alternatif ekonomi yang menjanjikan). Selanjutnya dikatakan pula bahwa sebagai Teorema pertama yang mendasari ekonomi kesejahteraan adalah adanya dua asumsi, yakni, *pertama* semua produsen dan konsumen bertindak sebagai kompetitor sempurna, ini berarti tidak satu pihak pun yang memiliki kekuatan terhadap pasar. *Kedua*, pasar tersedia bagi masing-masing dan setiap komoditas. Keadaan-keadaan Pareto efisien atas alokasi sumber-sumber daya akan muncul. Akibatnya, hasil yang menarik perhatian ini mengungkapkan bahwa keadaan ekonomi kompetitif

“secara otomatis” akan mengalokasikan sumber-sumber daya secara efisien, tanpa perlu adanya arah dan kebijakan sentralisasi (merupakan perwujudan teori “*invisible hand*” Adam Smith). Dengan cara ini, Teorema Pertama Kesejahteraan hanya merupakan formalisasi atas wawasan yang telah lama diakui. Teorema kedua yang mendasari ekonomi kesejahteraan adalah jika pasar-pasar kompetitif berfungsi dengan baik dalam mengalokasikan sumber-sumber daya secara efisien, apa peran yang harus dimainkan oleh pemerintah dalam bidang ekonomi? Hanya sangat kecil peran pemerintah yang akan muncul secara tepat. Fungsi utamanya akan lebih mengarah pada upaya melindungi hak-hak milik, sehingga dengan demikian pasar bisa bekerja. Pemerintah menyediakan hukum dan aturan, sistem pengadilan, dan pertahanan nasional.

Sesuatu memang benar-benar jauh lebih kompleks dari yang terlihat. Untuk satu hal, secara implisit telah muncul anggapan bahwa efisiensi hanya salah satu kriteria untuk menentukan, apakah suatu alokasi sumber daya yang tersedia berjalan baik. Dalam hal ini jelas bahwa efisiensi Pareto itu sendiri benar-benar diharapkan terjadi. Masyarakat dapat mencapai berbagai Pareto efisien atas alokasi sumber-sumber daya dengan membuat tugas awal dari sumber daya (anugerah) awal (*initial endowment*) yang cocok dan kemudian membiarkan orang-orang secara bebas berdagang satu sama lain sebagaimana dalam Model Kotak Edgeworth. Secara kasar, dengan melakukan distribusi ulang atas pendapatan secara tepat dan kemudian mendapatkan jalan keluar, serta mendorong pasar bekerja, pemerintah bisa memperoleh berbagai titik dalam batas kemungkinan nilai manfaat.

Teorema kedua dari kesejahteraan menjadi penting karena implikasinya, se

tidak-tidaknya dalam teori, bahwa persoalan-persoalan efisiensi dan keadilan distribusi bisa dipisahkan. Jika masyarakat menentukan bahwa distribusi sumber daya yang terjadi sekarang tidak adil, tidak perlu mencampuri harga pasar dan mengganggu efisiensi. Masyarakat hanya butuh perpindahan sumber daya di antara orang-orang dengan cara mengembangkannya agar menjadi adil. Tentu saja pemerintah membutuhkan beberapa cara untuk membuat alokasi ulang atas sumber daya, dan masalah akan muncul jika mekanisme yang tersedia hanya untuk melakukan hal yang demikian (seperti pajak-pajak), yang mengandung ketidakefisienan.

Menurut Hyman (1999:77) mendefinisikan bahwa *"welfare economic is the normative analysis of economic interaction that seeks to determine the conditions for efficient resource use"* (ekonomi kesejahteraan adalah analisis dari ekonomi normatif yang berkaitan dengan pencarian untuk menentukan kondisi penggunaan sumber daya yang efisien).

Berdasarkan berbagai pengertian mengenai kesejahteraan, pada dasarnya semuanya adalah sama hanya masing-masing melihat dari sudut pandang yang berbeda-beda, yang jika dirumuskan secara umum kesejahteraan adalah kondisi yang dialami oleh seseorang dalam hidup dan kehidupannya sehingga mampu memenuhi semua kebutuhan yang pokok secara layak, baik semasa mereka melakukan kerja hingga mereka berada pada masa purna tugas.

2.3.2. Pendekatan Telaah Kesejahteraan

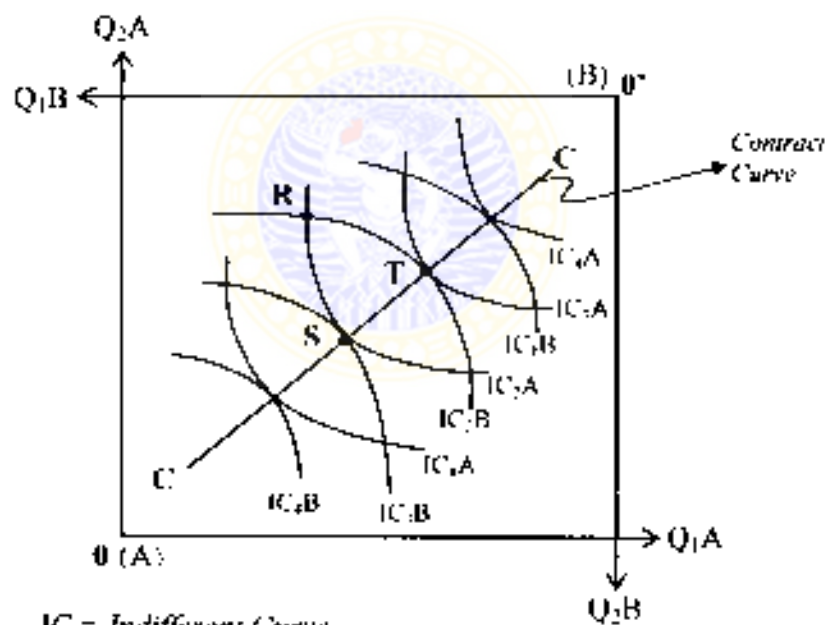
Banyak pandangan-pandangan pemikiran ekonomi yang lain yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam membahas masalah *welfare* (kemakmuran/ kesejahteraan), misalnya pemikiran kesejahteraan dari Kenneth Boulding, John

Kenneth Galbraith, Ragnar Nurkse, Paus A.Samuelson, Wassly Lontief, Mozes Abramowitz, Andreas Papandreu, Norman Buchanan, Paul Baran dan Milton Friedman (Swasono, 2005b:6). Secara eksplisit mereka telah membuahkan karya ciptanya dalam bentuk tulisan yang dipublikasikan (buku). Salah satu dari mereka, Kenneth Boulding misalnya, dengan tegas mengatakan bahwa *the subject matter of welfare economics*, berbeda dengan lain-lain bentuk *welfare* yang pendekatannya harus dengan harta atau "*riches*" ekonomi (Swasono, 2005b: 7). Kenneth Boulding lebih lanjut mengukuhkan konsepsi yang telah dikenal sebagai "*social optimum*", yaitu *Paretian Optimality* (optimalitas model Pareto dan Edgeworth), dimana efisiensi ekonomi mencapai sosial optimal jika tidak seorangpun bisa lagi menjadi lebih beruntung (*better-off*) tanpa membuat orang lain merugi (*worse-off*), oleh karena itu dalam konteks ini pemborosan akan terjadi jika seseorang masih dapat menolong orang lain tanpa merugi.

Swasono (2005b:8) menjelaskan bahwa Vilfredo Pareto, (1848-1923) dengan *Paretian Optimality*-nya melalui Edgeworth, merumuskan bahwa keuntungan masyarakat dan kesejahteraan sosial akan meningkat dengan adanya relokasi sumber daya sehingga semua individu memperoleh keuntungan atau paling tidak ada satu individu yang memperoleh keuntungan dan tidak ada individu lainnya yang berkurang kepuasannya. Dengan demikian seperti yang telah disebutkan bahwa kriteria Pareto memberikan pedoman bahwa hanya tidak ada kepuasan (keuntungan) individual yang berkurang dengan adanya relokasi sumber daya. Kriteria ini dapat dikatakan cukup obyektif, namun demikian hampir seluruh kebijakan akan berakibat ada pihak yang diuntungkan dan ada pihak lain yang dirugikan. Oleh karena itu kriteria tersebut perlu dikembangkan

lebih lanjut untuk mengevaluasi relokasi yang dilakukan.

Kriteria Pareto merupakan dasar pengevaluasian efisiensi penggunaan sumber daya. Suatu alokasi sumber daya dikatakan efisien secara Pareto (Pareto Optimum), jika dalam upaya untuk menaikkan kepuasan (baca: kesejahteraan) bagi minimum satu orang anggota masyarakat akan memerlukan penurunan tingkat kepuasan minimum untuk satu orang anggota masyarakat lainnya. Untuk dapat dengan mudah melakukan analisis Pareto Optimum ini dapat digunakan kotak diagram Edgeworth (*Edgeworth Box Diagram*) seperti tampak pada gambar 2.6 berikut ini :



IC = Indifferent Curve

Sumber : Grinols, 1994:488 disesuaikan

Gambar 2.6.

KOTAK EDGEWORTH (*EDGEWORTH BOX DIAGRAM*)

Edgeworth Box Diagram dibentuk dari dua koordinat dari dua kelompok masyarakat yang berbeda, sebut saja masyarakat kaya (sebut saja A) dan masyarakat miskin (sebut saja B), dengan salah satu koordinat diputar 180°, sehingga

membentuk sebuah kotak segi empat, dengan sumbu horisontal dan vertikal masing-masing adalah kuantitas sumber daya Q_1 dan kuantitas sumber daya Q_2 yang secara ekonomi saling dapat dipertukarkan.

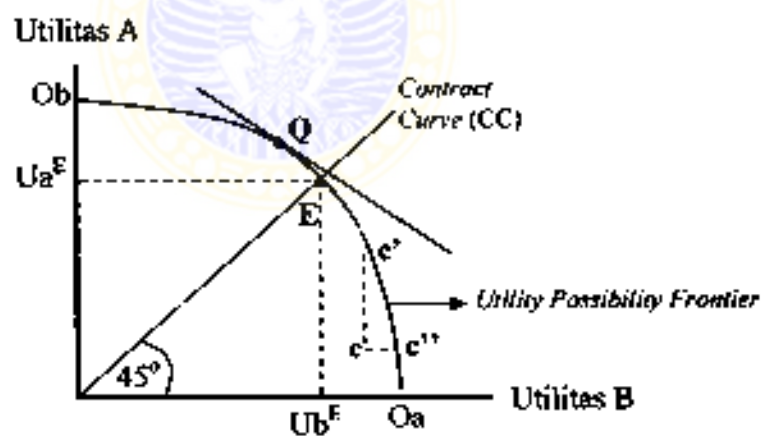
Diagram kotak Edgeworth akan menunjukkan peta kurva indifferen dari dua orang, yaitu A (orang yang kaya) dan B (orang yang miskin) yang mempunyai tingkat kepuasan (baca kesejahteraan) atas kombinasi dari dua sumber daya yaitu Q_1 dan Q_2 yang berbeda-beda, masing-masing mempunyai sumber daya Q_1 dan Q_2 tersebut akan saling melakukan relokasi sumber daya yang dimiliki hingga efisiensi Pareto tercapai, yaitu suatu titik di mana tidak akan ada relokasi lebih lanjut yang menghasilkan keuntungan di satu pihak tanpa ada kerugian di pihak lain.

Peta kurva indifferen (*Indifference map*) milik A bergerak dari titik origin O dan untuk B bergerak dari titik origin O' . Pada awalnya alokasi terjadi pada titik R, dimana tingkat kepuasan B adalah IC_2B dan tingkat kepuasan A pada IC_2A . Jika alokasi bergerak dari titik R ke titik T, maka tingkat kepuasan B akan tetap pada IC_2B dan tingkat kepuasan A justru semakin tinggi, dari IC_2A menjadi IC_3A . Pada titik T ini dapat dikatakan bahwa konsep Pareto tidak berjalan, karena untuk meningkatkan kesejahteraan seseorang harus mengorbankan orang yang lain (yang kaya bertambah kaya sedang yang miskin tetap miskin). Oleh karena itu alokasi harus bergerak dari titik R ke titik S, karena pada titik S ini kesejahteraan B (si miskin) meningkat dari IC_2B menjadi IC_3B , sementara A (si kaya) tetap pada kesejahteraan semula, yaitu pada IC_2A (tidak mengurangi kesejahteraan si kaya), bahkan si Kaya (A) secara tidak langsung akan mendapatkan keuntungan lain, yang berupa kebahagiaan karena dapat meningkatkan kese-

jahteraan orang lain tanpa mengurangi kesejahteraannya sendiri (akhlak oriental). Pada titik S tersebut konsep Pareto Optimum telah tercapai. Garis yang menghubungkan titik-titik Pareto Optimum tersebut disebut dengan *Contract Curve* (CC).

Ekonomi kesejahteraan merupakan bagian dari ilmu ekonomi mikro yang bersifat paling normatif. Ekonomi kesejahteraan berkaitan erat dengan alokasi barang dan sumber daya yang layak (*feasible*) bagi masyarakat dan membangun kriteria pemilihan diantara alokasi-alokasi yang mungkin. Oleh karena itu masyarakat harus melakukan pemilihan alokasi mana yang paling baik bagi dirinya.

Dengan asumsi bahwa utilitas dapat diukur, maka *Utility Possibility Frontier* (kurva utilitas yang mungkin,) akan dapat digambarkan dalam sebuah diagram seperti Gambar 2.7 berikut ini :



Sumber: Adiningsih, 1999:161 disesuaikan

Gambar 2.7.

KURVA KEMUNGKINAN UTILITAS

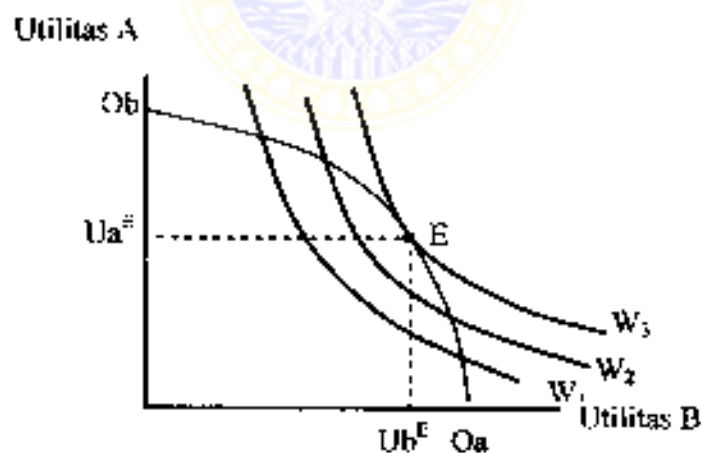
Dimisalkan ada dua barang, yaitu barang "A" dan barang "B" masing-masing mempunyai tingkat utilitas yang berbeda. Kurva Ob-Oa (garis cembung) menunjukkan kombinasi utilitas dari dua barang tersebut yang dapat dicapai oleh

masyarakat. Dari gambar tersebut tersedia dua kriteria pemilihan kombinasi utilitas yang mungkin di sepanjang kurva $Ob-Oa$ (lihat halaman 61) :

1. Pilih titik di mana utilitas A sama dengan utilitas B (yaitu titik E)

Dalam konteks kesejahteraan sosial, maka masyarakat akan memilih kombinasi utilitas pada titik E, karena titik E merupakan titik yang unik pada *Contract Curve*. Pada umumnya setiap individu mempunyai selera yang berbeda untuk kedua barang tersebut, oleh karena itu barang-barang tersebut dapat didistribusikan dalam jumlah yang berbeda pada titik E tersebut sehingga menghasilkan tingkat utilitas yang sama.

2. Pilih kombinasi utilitas yang menghasilkan utilitas total maksimum, dengan mengambarkan curva indeferen sosial dan curva *Utility Possibility Frontier*, yang dapat di dilihat pada Gambar 2.8 berikut ini :



Sumber: Adiningsih,1999:162 disesuaikan

Gambar 2.8

KURVA UTILITAS MAKSIMUM

Kriteria kedua yang dapat dipilih adalah memilih sebuah titik yang berada di kurva kemungkinan utilitas ($Ob-Oa$), yang menghasilkan total

utilitas (utilitas A + utilitas B) maksimum. Pada kurva indifferen yang lebih rendah dari kurva kemungkinan utilitas, kesejahteraan (kepuasan) tidak maksimum, sedangkan pada kurva indifferen yang lebih tinggi dari kurva kemungkinan utilitas, kesejahteraan tidak mungkin dapat dicapai. Jadi titik yang dapat memaksimalkan kesejahteraan adalah titik singgung antara kurva indifferen dengan kurva kemungkinan utilitas, yaitu pada titik E.

Teori yang mendasari kesejahteraan dengan sistem pengupahan secara ekstrim dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu teori nilai dan pertentangan kelas yang dikemukakan berdasarkan ajaran Karl Marx dan teori yang mendasarkan pada pertambahan produk marginal. Teori nilai mengenai pengupahan menyatakan bahwa hanya karyawan yang merupakan sumber nilai ekonomi, artinya nilai suatu barang tergantung pada nilai dari jasa karyawan (buruh) untuk memproduksi barang tersebut. Sedangkan teori asas pertentangan kelas menjelaskan bahwa kapitalis selalu berupaya untuk dapat menciptakan barang-barang modal yang dapat mengurangi penggunaan karyawan yang dampaknya akan dapat menimbulkan pengangguran dan menurunkan tingkat upah.

Teori upah menurut pertambahan produk marginal. Dalam teori ini dikemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungannya, perusahaan menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap-tiap faktor produksi yang digunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Dengan kata lain bahwa karyawan sebagai pekerja akan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya.

Upah berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Secara umum ada tiga fungsi utama dari upah, yakni menjamin kehidupan yang layak (kesejahteraan) bagi karyawan dan keluarganya, sebagai imbalan atas hasil kerja dan sebagai pendorong untuk peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan besar kecilnya upah yang ditetapkan dapat dipengaruhi oleh Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), Indeks Harga Konsumen (IHK) dan Pertumbuhan Ekonomi Daerah.

Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) merupakan kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk tetap dapat mempertahankan kebugaran kondisi fisik dan mentalnya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pengertian minimum di sini adalah minimum dalam hal kualitas maupun kuantitas sehingga merupakan kebutuhan pokok yang tidak dapat lagi dikurangi apalagi dihindari. Untuk memperhitungkan besarnya kebutuhan fisik minimum, Disnaker membagi pekerja menjadi tiga kelompok, yakni kelompok pekerja lajang (dengan kode PL), pekerja yang sudah berkeluarga dengan satu istri dan dua anak (diberi kode K2) dan pekerja yang sudah berkeluarga dengan seorang istri dengan tiga anak (diberi kode K3). Besarnya kebutuhan fisik minimum sangat tergantung pada harga-harga barang yang diperhitungkan sebagai kebutuhan pokok, oleh karena itu jika harga-harga barang kebutuhan pokok tersebut berubah, maka besarnya kebutuhan fisik minimum juga akan mengalami perubahan.

2.3.3. Gagasan Yang Mendasari Kebijakan Kesejahteraan Sosial.

Gerakan spektakuler mengenai kesejahteraan sosial pekerja diawali oleh to-

kob besar John Maynard Keynes yang tertuang dalam bukunya yang sangat populer yaitu "*The General Theory of Employment, Interest and Money*" (1936). Subianto (2004:1) menjelaskan bahwa dalam buku yang ditulis oleh Keynes mengatakan bahwa ekonomi klasik yang dikembangkan oleh Adam Smith di era merkantilisme sudah tidak lagi memadai untuk mengelola kesejahteraan sosial masyarakat dalam suatu negara. Konsep pasar (dari Adam Smith) dengan *the invisible hand*-nya ternyata tidak sempurna dan justru mendorong munculnya ketimpangan dan kemerosotan perekonomian. Pemerintah yang pada masa ekonomi klasik tidak mempunyai peran, maka oleh Keynes justru didudukkan sebagai peran penting dalam mengelola ekonomi negara, yaitu melalui manajemen penganggaran. *Social Safety Net* atau Jaring Pengaman Sosial (JPS) merupakan metoda untuk menyelesaikan terpuruknya perekonomian pada saat itu, yang bahkan kemudian pemerintah diposisikan sebagai manajer ekonomi nasional dalam rangka menutup ketidaksempurnaan pasar.

Tahun 1935, Amerika mengeluarkan Undang-Undang Jaminan Sosial (bagi pekerja) atau *Social Security Act* yang telah memasukkan komponen program Jaminan Hari Tua dan Keselamatan Kerja (*Old Age and Survivors Insurance* yang disingkat dengan OASI). Undang-undang ini pada pokoknya memerintahkan kepada setiap pekerja untuk mengasuransikan hari tuanya dan pemberi kerja dituntut untuk ikut serta mendukung program tersebut melalui kontribusinya kepada asuransi yang dilakukan oleh pekerja (Subianto,2004:2).

Menindaklanjuti program kesejahteraan sosial pekerja, pemerintah Amerika mewajibkan pembayaran asuransi sosial yang dikaitkan dengan besarnya pendapatan yang diperoleh pekerja yang kemudian disebut dengan PAYE (*pays*

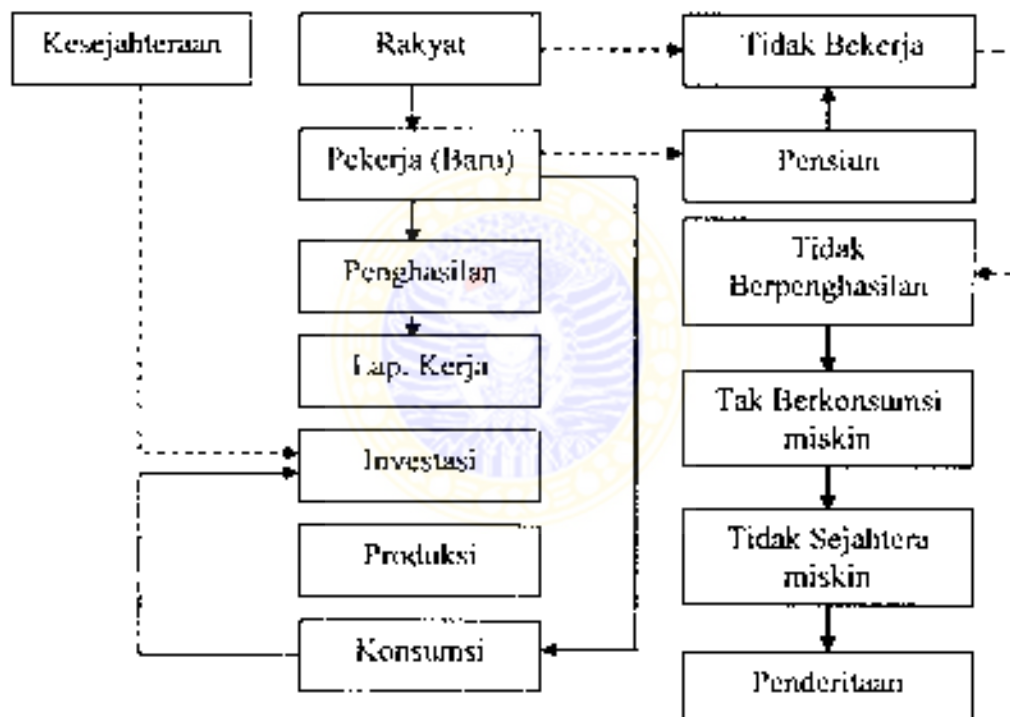
as you earn). Metode yang dikembangkan jaminan sosial ini adalah model subsidi silang, yang kaya menolong yang miskin, dan model inilah yang menjadikan Amerika sebagai sentral pengembangan *welfare-state* bagi dunia dan bahkan menjadi model percontohan. Kesejahteraan sosial yang dikembangkan tersebut ternyata belum menyentuh hingga kesejahteraan pekerja pasca-kerja, karena ternyata kesejahteraan sosial yang dipandang paling penting adalah kesejahteraan yang terjamin ketika pekerja tidak lagi bekerja (pensiun). Kondisi inilah yang kemudian mendorong munculnya lembaga-lembaga dana pensiun yang mengelola dana pensiun dan tabungan hari tua bagi setiap pekerja.

Dalam siklus perekonomian suatu negara akan selalu terdapat unsur investasi di satu sisi sehingga tercipta lapangan kerja disisi lain. Masyarakat yang berpenghasilan cukup merupakan sumber daya manusia yang paling diperlukan demi kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara, karena mereka mampu memenuhi kebutuhannya sehingga tidak menjadi beban pemerintah dan tidak pula mengganggu ketertiban sosial. Oleh karena itu pemerintahan yang sehat akan selalu berusaha mengurangi kemiskinan tidak dengan cara memberi "subsidi", tetapi dengan cara seoptimal mungkin menciptakan lapangan kerja. Masyarakat yang bekerja akan mempunyai penghasilan, kemudian mereka purna tugas (pensiun), sehingga tidak mempunyai penghasilan lagi, yang berarti mereka tidak akan sejahtera (miskin).

Masalahnya adalah bagaimana dengan masyarakat yang telah melewati usia kerja atau mereka yang telah purna tugas tersebut, karena mereka tidak lagi dapat bekerja. Paling tidak ada tiga alasan utama mengapa orang yang lanjut usia sebaiknya memang tidak dipekerjakan lagi, yakni: *Pertama*, mereka sudah tidak

lagi mempunyai produktivitas yang tinggi (tidak sesuai dengan harapan perusahaan), *kedua*, mereka akan menutup lapangan kerja generasi berikutnya, dan *ketiga*, rasanya tidak manusiawi lagi jika perusahaan tetap mempekerjakan orang yang berusia lanjut yang mestinya mereka menikmati sisa-sisa usianya. Dari ketiga alasan itulah mengapa perusahaan harus memberikan perhatian atau memikirkan kesejahteraan karyawan pada saatnya nanti memasuki masa pensiun.

Hal ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan seperti berikut ini :



Sumber: Subianto, 2004:19.

Gambar 2.9.
SIKLUS EKONOMI PASCA KERJA

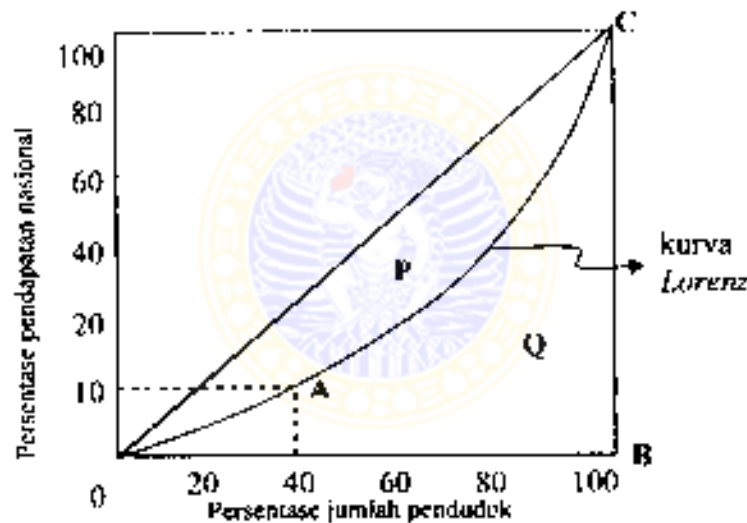
2.3.4. Pengukuran Kesejahteraan

Beberapa metoda atau cara untuk mengukur kesejahteraan atau pemerataan (parah tidaknya ketimpangan) distribusi pendapatan nasional dari suatu negara, di

antaranya yang paling populer adalah Kurva *Lorenz*, Indeks atau Rasio *Gini* dan Kriteria Bank Dunia.

2.3.4.1. Kurva *Lorenz*

Kurva *Lorenz* menggambarkan distribusi kumulatif pendapatan nasional dikalangan lapisan penduduk secara kumulatif pula. Kurva *Lorenz* mempunyai sumbu tegak yang menunjukkan persentase kumulatif pendapatan nasional sedangkan sumbu datar menunjukkan persentase kumulatif penduduk. Sebagai ilustrasi Gambar 2.10 menunjukkan Kurva *Lorenz*.



Sumber: Dumairy, 1996:54

Gambar 2.10
KURVA LORENZ

Kurva *Lorenz* yang semakin mendekati garis diagonalnya (semakin lurus) menunjukkan bahwa distribusi pendapatan nasional yang semakin merata dan sebaliknya jika kurva *Lorenz* semakin jauh dari garis diagonalnya (semakin lengkung) menunjukkan semakin timpangnya pendistribusian pendapatan nasional (semakin tidak merata). Dengan demikian garis diagonal dalam Kurva *Lorenz*

akan menunjukkan batas kesejahteraan dan kemiskinan.

Titik A pada Gambar 2.10 menunjukkan bahwa 40% penduduk berpendapatan rendah hanya menghasilkan atau hanya memiliki 10% pendapatan nasional. Dengan demikian dapat diketahui besarnya ketimpangan dalam distribusi pendapatan nasional antara kelompok masyarakat miskin dengan kelompok masyarakat cukup atau kaya. Jadi jika luas area antara kurva *Lorenz* dengan garis diagonalnya (area yang diarsir) adalah P, maka semakin besar nilai P semakin menunjukkan adanya ketimpangan dalam distribusi pendapatan nasional.

2.3.4.2. Indeks atau Rasio *Gini*

Indeks atau Rasio *Gini* adalah suatu koefisien yang nilainya berkisar dari angka 0 (nol) hingga 1 (satu), yang menjelaskan kadar atau tingkat pemerataan/ketimpangan distribusi pendapatan nasional. Jika Indeks atau Rasio *Gini* mempunyai nilai yang relatif kecil (mendekati angka 0), menunjukkan semakin tingginya tingkat pemerataan terhadap pendistribusian pendapatan nasional. Sebaliknya jika Indeks atau Rasio *Gini* mempunyai nilai yang relatif besar (mendekati 1), maka hal itu menunjukkan bahwa tingkat pendistribusian pendapatan nasional semakin timpang. Besarnya angka Indeks atau Rasio *Gini* dapat ditaksir secara langsung melalui kurva *Lorenz*, yaitu perbandingan luas area yang terletak diantara kurva *Lorenz* dan diagonalnya (= P) terhadap luas area segitiga OBC (= Q).

$$G = \frac{P}{Q}$$

Semakin besar harga P akan semakin besar juga harga G yang berarti semakin tinggi tingkat ketimpangan dalam pendistribusian pendapatan nasional.

Indeks atau Rasio *Gini* dapat juga dihitung melalui model matematika dengan rumus sebagai berikut :

$$G = 1 - \sum_{i=1}^n (X_{i-1} - X_i)(Y_i - Y_{i-1})$$

$$G = 1 - \sum_{i=1}^n f_i(Y_i + Y_{i-1})$$

G = Rasio *Gini*

f_i = proporsi jumlah rumah tangga dalam kelas i

X_i = proporsi jumlah kumulatif rumah tangga dalam kelas i

Y_i = proporsi jumlah kumulatif pendapatan dalam kelas i

2.3.4.3. Versi Bank Dunia

Sedangkan menurut versi dari Bank Dunia, bahwa pemerataan distribusi pendapatan nasional didasarkan pada porsi pendapatan nasional yang dinikmati oleh tiga lapisan penduduk. Porsi dari tiga lapisan penduduk tersebut adalah :

40% penduduk berpendapatan paling rendah (penduduk termiskin)

40% penduduk berpendapatan menengah

20% penduduk berpendapatan tertinggi (penduduk terkaya)

Kriteria ketimpangan/pemerataan menurut versi Bank Dunia dinyatakan sebagai berikut (Dumaery,1996:55) :

1. Ketimpangan atau ketidakmerataan distribusi pendapatan nasional dinyatakan sangat parah, jika 40% penduduk termiskin hanya menikmati kurang dari 12% pendapatan nasional.
2. Ketimpangan atau ketidakmerataan distribusi pendapatan nasional dianggap sedang atau moderat, jika 40% penduduk termiskin menikmati

antara 12% hingga 17% pendapatan nasional.

3. Ketimpangan atau ketidak merataan distribusi pendapatan nasional dinyatakan lunak atau distribusi pendapatan nasional dikatakan cukup merata, jika 40% penduduk termiskin menikmati lebih dari 17% pendapatan nasional.

Dengan asumsi bahwa seluruh masyarakat dan kondisi perusahaan telah memenuhi berbagai masalah yang menyebabkan munculnya kemiskinan, yaitu bahwa pertumbuhan ekonomi yang tinggi, tidak terjadi krisis moneter, tersedianya lapangan kerja yang cukup, pendidikan mereka telah memadai untuk pekerjaannya, tercukupinya derajat kesehatan dan gizi, terbuka luas pekerjaan lain yang dapat digelutinya dan tempat tinggal yang secara ekonomi memadai, maka penyebab rendahnya kesejahteraan karyawan dapat diduga karena berbagai hal yang berkaitan dengan keadilan terhadap pendistribusi nilai-nilai perusahaan secara mikro dan pemerataan pendapatan dan pemerataan pembangunan secara makro. Sekalipun perusahaan telah memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan yang berkaitan dengan fisik, psikis dan mental, perlindungan dari keamanan dan kesehatan kerja serta tindakan eksploitasi lainnya.

Tolok ukur mengenai kesejahteraan (sekaligus kemiskinan) penduduk suatu negara dapat juga diukur bukan berdasarkan aspek pendapatan. Pengukuran tingkat kesejahteraan yang tidak didasarkan atas pendapatan sangat bervariasi, ada yang (masih) menggunakan pendekatan ekonomi, tetapi adapula yang menggunakan pendekatan non ekonomi. Sedangkan cara penilaian dari kedua pendekatan itu, dapat dilakukan secara obyektif yang penilaiannya dapat diguna-

kan indikator-indikator sosial ekonomi. Penilaian kesejahteraan dengan pendekatan obyektif ini dapat juga disebut sebagai kesejahteraan struktural.

Selain pendekatan obyektif, pendekatan tolok ukur kesejahteraan berdasarkan ekonomi dan non ekonomi dapat juga dinilai dengan cara subyektif yang dikenal juga dengan istilah "kesejahteraan kultural". Pendekatan subyektif ini didasarkan pada pandangan atas taraf hidup yang dirasakan secara individual. Penilaian kesejahteraan secara subyektif atau kultural ini akan beragam bagi setiap masyarakat, karena sangat tergantung pada gaya dan kebiasaan hidup serta budayanya. Masyarakat yang menilai kesejahteraan berdasarkan kulturalnya, bisa mempersepsikan bahwa dirinya selalu dalam kekurangan (tidak sejahtera) dan bisa pula sudah dalam kecukupan (sudah sejahtera). Dengan ukuran absolut, mungkin pendapatan mereka sangat minim, dan bahkan tidak mencukupi, tetapi dapat saja mereka mengatakan sejahtera dan tidak mau disebut sebagai orang yang masuk dalam kategori miskin.

Manusia hakikatnya adalah sama, untuk mengemban amanat ilahiyahnya, yakni membangun dunia mencapai kesempurnaan dengan menggunakan tenaga dan akal, dan itulah sebenarnya modal dasar yang paling fundamental. Tenaga dan akal (pikiran) bersifat fungsional, namun dalam perkembangannya, terlebih sejak nilai tukar digunakan dalam berbagai transaksi, maka peranan tenaga dan pikiran menjadi bersifat kultural, yang artinya bahwa karyawan adalah orang yang menjual kemanfaatan atas dirinya. Sudah selayaknya bila karyawan memperoleh imbalan yang lebih proporsional melalui pendekatan yang manusiawi.

Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) merupakan salah satu survei yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), dirancang untuk dapat

memenuhi kebutuhan data yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan karakteristik sosial ekonomi. Oleh karena itu data hasil Susenas memiliki potensi sangat besar untuk menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat, dengan komponen pengukuran diantaranya adalah tingkat partisipasi sekolah, persentase penduduk yang buta huruf, persentase akseptor Keluarga Berencana (KB), rata-rata umur perkawinan pertama, rata-rata jumlah anak yang dilahirkan, prosentase masyarakat yang memanfaatkan fasilitas kesehatan, persentase balita yang diberi Air Susu Ibu (ASI), persentase rumah tangga yang memperoleh air bersih atau mempunyai kakus (-WC) dengan tangki septik dan rata-rata pengeluaran perkapita. Berdasarkan pada komponen kesejahteraan dari Susenas tersebut yang kemudian dikaitkan dengan pengukuran kesejahteraan berdasarkan nilai-nilai kultural, maka komponen kesejahteraan dapat diringkas menjadi empat komponen, yaitu :

1. Kebutuhan dasar,
2. Akses pada pelayanan umum,
3. Akses pada informasi dan hiburan,
4. Aspek hubungan sosial serta kesejahteraan umum.

Dari studi yang dilakukan oleh Faturrochman (2001), keempat aspek tersebut dijabarkan ke dalam indikator-indikator pengukuran kesejahteraan sebagai berikut .

1. Pendapatan rumah tangga
2. Keadaan tempat tinggal
3. Kemampuan memenuhi konsumsi
4. Kemampuan memenuhi kebutuhan pakaian
5. Kemampuan membiayai kesehatan
6. Kemampuan membiayai transportasi
7. Kemampuan membiayai pendidikan

8. Kemampuan mendapatkan informasi
9. Kemampuan membiayai rekreasi
10. Kemampuan memberi sumbangan
11. Keadaan rumah tangga secara keseluruhan

2.3.5. Program-Program Kesejahteraan

Pemberian kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari dua masa, yaitu kesejahteraan karyawan semasa yang bersangkutan masih bekerja (bertugas) dan setelah yang bersangkutan dinyatakan purna tugas (pensiun). Berdasarkan kedua masa tersebut, pemberian kesejahteraan kepada karyawan dapat dilakukan dengan bermacam-macam program, misalnya dengan memberikan dana pensiun, memberikan asuransi jiwa, memberikan pelayanan kesehatan, pemberian pinjaman, fasilitas perumahan, penyediaan transportasi, pelayanan rekreasi, ibadah, pendidikan dan lain sebagainya. Berbagai bentuk program kesejahteraan tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi tiga, *pertama*, pemberian kesejahteraan yang menyangkut masalah ekonomi karyawan, *kedua*, pemberian kesejahteraan yang berkaitan dengan ibadah (rekreasi) dan *ketiga*, pemberian kesejahteraan yang menyangkut fasilitas karyawan.

2.3.5.1. Program Ekonomi

Sumber kesejahteraan karyawan yang paling penting adalah pendapatan atau berbagai hal yang berkaitan dengan ekonomi karyawan, baik semasa mereka masih bekerja maupun pada masa purna tugas (pensiun). Bentuk-bentuk program kesejahteraan ekonomi karyawan ini antara lain meliputi :

1. Asuransi
2. Pemberian Pinjaman (kredit)
3. Jaminan Sosial Purna Tugas (Pensiun)

2.3.5.2. Program Rekreasi

Karyawan yang sepanjang hari telah melakukan pekerjaannya, dan selanjutnya sebagai orang tentu memerlukan hiburan atau rekreasi dalam kehidupannya. Program rekreasi bagi karyawan dapat berbentuk kegiatan olah raga, kegiatan sosial maupun peluncungan (piknik). Perusahaan yang manajemennya telah mapan, biasanya telah mempunyai program rekreasi secara rutin bagi karyawannya dengan maksud untuk tetap menjaga kesehatan jasmani maupun kesegaran rohani karyawan. Misalnya perusahaan menyediakan sarana dan prasarana untuk olah raga maupun keserian.

2.3.5.3. Program Pemberian Fasilitas

Kemampuan yang berbeda bagi setiap karyawan, menyebabkan ada karyawan yang mampu menyediakan atau mengurus sendiri fasilitas yang dibutuhkan, namun bagi yang tidak mampu, sebaiknya perusahaan ikut memikirkan atau membantu (walaupun tidak harus) dalam penyediaan fasilitas yang diperlukan karyawan sebagai bagian dari kesejahteraan. Penyediaan fasilitas yang penting bagi karyawan dan atau keluarganya di antaranya adalah :

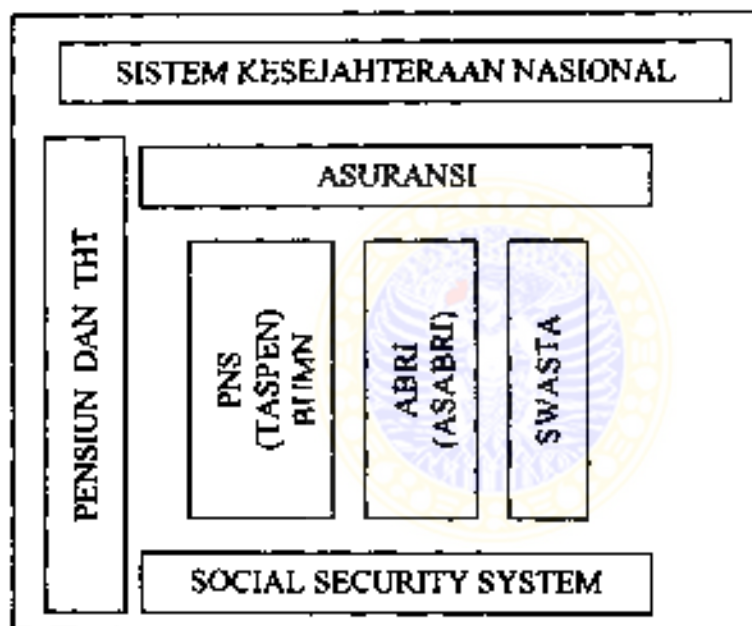
1. Fasilitas jasa boga (makanan)
2. Fasilitas perumahan
3. Fasilitas Kesehatan
4. Fasilitas Pendidikan

2.3.6. Jaminan Sosial dan Keamanan

Berkaitan dengan dua kepentingan antara karyawan dan pengusaha, dalam kaitannya dengan pengelolaan kesejahteraan karyawan, muncul suatu persoalan.

yaitu siapakah yang berhak menjadi pengelola kesejahteraan karyawan tersebut. Di Indonesia pengelolaan kesejahteraan belum sepenuhnya diatur dalam suatu undang-undang tersendiri, namun dalam Undang-Undang Dasar 1945 walaupun tidak secara jelas tersurat namun tersirat bahwa negara memperhatikan jaminan sosial dan keselamatan kerja bagi setiap warga negara.

Sistem kesejahteraan nasional ini dapat dijelaskan melalui gambar seperti tampak pada Gambar 2.11 berikut ini.



Sumber: Subianto, 2004:114.

Gambar 2.11.

SISTEM KESEJAHTERAAN NASIONAL

Gambar 2.11 diperkuat dengan adanya beberapa undang-undang yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi jaminan sosial dan keselamatan kerja karyawan, walaupun beberapa undang-undang tersebut ada yang tidak selaras. Subianto (2004:62) menunjuk beberapa Undang-Undang, misalnya UU No.11 tahun 1956 yang mengatur tentang pembelanjaan Pensiun bagi PNS, UU No.11 tahun 1969 yang mengatur tentang Pensiun PNS dan

Janda/Duda dan UU No.43 tahun 1999 yang mengatur tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. UU No 43 tahun 1999 inilah yang telah mengatur kesejahteraan PNS secara komprehensif. Undang-undang yang lain adalah UU No.1 tahun 1970 dan UU No.4 tahun 1984 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu mengatur ketentuan-ketentuan pokok pengelolaan lingkungan hidup untuk memberi perlindungan bagi karyawan dan masyarakat umum dari dampak yang mungkin ditimbulkan oleh kegiatan-kegiatan ekonomi. Pengusaha wajib menanggulangi berbagai faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sebelum membawa korban jiwa. Khusus untuk karyawan perusahaan swasta diatur dalam UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

JAMSOSTEK saat ini dapat dikatakan agak rancu, karena lembaga ini ketika didirikan hanya untuk menangani jaminan sosial yang meliputi kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan serta hari tua untuk karyawan kalangan menengah ke bawah, sedangkan untuk kalangan atas memang belum ada, sehingga perlu dikaitkan dengan program pensiun dan tunjangan hari tua (THT). Tetapi JAMSOSTEK sekarang ini kenyataannya menangani berbagai masalah mulai dari yang berskala kecil hingga berskala besar.

Kesejahteraan yang diberikan perusahaan, meskipun berupa kompensasi pelengkap (*fringe benefits*), gaji tersembunyi (*indirect compensation/ employee welfare*) akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

Secara keseluruhan kesejahteraan sosial di Indonesia terdiri dari jaminan asuransi, jaminan hari tua, pensiun dan *social security systems*, baik untuk Pega -

wai Negeri Sipil, pegawai BUMN, TNI dan Polisi maupun Pegawai Swasta.

2.4. Teori Kepuasan Kerja

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis (Wayne, 1991, Schuller and Jackson, 1996 dalam Usmara, 2002:3) akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Artinya suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. Keberhasilan penyusunan kebijakan dan strategi organisasi akan didukung lebih banyak fungsi manajerial yang ada (Datton & Jackson, 1987 dalam Usmara, 2002:3). Salah satu bidang fungsional strategis yang menjadi perhatian adalah manajemen sumber daya manusia.

Ditinjau dari sudut pandang manapun, resesi mempunyai daya rombak yang luar biasa, mulai dari perilaku pasar, sisi mikro hingga daya kreasi perusahaan mau tak mau turut menyesuaikan diri. Bahkan pengurangan kenikmatan karyawanpun diterima dengan rasa pasrah, tanpa perlawanan yang berarti, pada hal ini biasanya merupakan masalah peka dan tidak jarang mengundang keresahan atau mungkin pemogokan.

Perhatian secara khusus terhadap pemanfaatan sumber daya manusia, sering kali diartikan secara sempit, yaitu usaha untuk memperbesar keluaran (*output*) dari setiap penggunaan sumber daya manusia. Tidak banyak disadari bahwa pengertian itu harus diterjemahkan secara lebih luas. Keluaran tersebut tidak boleh dibatasi hanya pada lingkup fungsinya saja, tetapi harus diperluas dalam seluruh keterkaitan yang ada dalam organisasi.

Menjadi tugas dan tanggung jawab manajemen untuk dapat mempertemukan atau mengintegrasikan antara apa yang diinginkan oleh para karyawan dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Misalnya apakah seorang karyawan yang digaji tinggi oleh perusahaan berarti telah terpenuhi keinginannya? Banyak sekali faktor yang menyebabkan seorang karyawan merasa puas bekerja dalam suatu perusahaan atau senang dengan pekerjaan/jabatan yang dipegangnya sekarang. Oleh karena itulah manajemen bersama-sama dengan karyawan melakukan integrasi agar karyawan mampu dan mau dengan penuh kesadaran untuk melakukan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan bagaimana organisasi memberikan pelayanan kepada karyawan agar karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang diembannya.

Manusia pada umumnya merupakan makhluk yang kontradiktif, yakni sering bertentangan antara yang satu dengan yang lain, sebab kenyataan menunjukkan bahwa suatu saat manusia bersikap sebagai makhluk yang lemah lembut, simpatik dan penyayang, tetapi pada waktu yang lain manusia bersikap kasar, bengis, membenci dan suka mengganggu. Dalam pengamatan Mc Gregor, berbagai manajer tradisional dalam menghadapi sikap manusia yang kadang lembut dan kadang kasar, menganut berbagai anggapan, yang kemudian diberi nama teori "X", yaitu (Martoyo,2000: 160) :

1. Rata-rata manusia mempunyai sikap tidak menyukai pekerjaan dan karenanya mereka akan berusaha sedapat mungkin untuk menghindarinya
2. Karena sikap itulah, maka karyawan perlu diatur, diawasi dan dipaksa untuk menjalankan pekerjaan, jika perlu diikuti dengan ancaman hukuman.
3. Rata-rata manusia lebih suka untuk diarahkan, lebih suka menghindari tanggung jawab, mempunyai sedikit ambisi dan menginginkan keamanan di atas segalanya.

Mc Gregor sendiri tidak sepakat terhadap seluruh konsep dari teori "X" tersebut, sehingga timbul teori lain yang berlawanan dengan teori "X" itu sendiri, yaitu teori "Y", yang intinya adalah (Martoyo,2000: 160-161) :

1. Usaha yang dikeluarkan, baik mental maupun fisik, untuk bekerja adalah hal yang wajar sebagaimana bermain maupun istirahat.
2. Manusia akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri sendiri untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama.
3. Rata-rata manusia belajar di bawah kondisi yang layak, tidak hanya untuk menerima tanggung jawab tetapi juga untuk mencari tanggung jawab.
4. Kemauan untuk melaksanakan kreativitas dan ketulusan dalam tingkatan yang relatif tinggi untuk memecahkan persoalan-persoalan organisasi adalah tersebar luas dan bukan sempit dalam masyarakat.
5. Di bawah kondisi kehidupan modern, kemampuan intelektual dari rata-rata manusia hanyalah dimanfaatkan sebagian saja.

Dari teori Mc Gregor, dapat diketahui bahwa sebenarnya ada tiga kebutuhan manusia dalam kehidupannya yang dapat dipenuhi melalui bekerja, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

1. Kebutuhan fisiologis dasar atau sering disebut dengan kebutuhan primer adalah kebutuhan yang berkaitan dengan pemuasan untuk kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, sandang dan papan.
2. Kebutuhan sosial. Dalam sebuah masyarakat, manusia tidak dapat hidup sendirian, selalu mempunyai ketergantungan antara yang satu dengan yang lain, oleh karena itu terdapat berbagai kebutuhan manusia yang hanya dapat dipenuhi apabila orang tersebut mendapatkan pertolongan atau mendapat pengakuan dari orang yang lainnya.
3. Kebutuhan egoistik ini sangat tergantung pada diri manusia itu sendiri. Manusia mempunyai kebutuhan untuk melakukan sesuatu yang sesuai

dengan keinginannya secara independen dan pada dirinya terdapat rasa untuk mencapainya.

Uang merupakan salah satu alat pemuas untuk semua jenis kebutuhan manusia yang fundamental, meskipun bukanlah satu-satunya alat pemuas. Seringkali orang yang secara materi sudah mendapatkan kecukupan yang berlebihan, tetap saja orang melakukan kerja, karena yang mereka harapkan dari kerja tersebut adalah adanya imbalan sosial, misalnya respek, penghargaan, pengaguman dari teman sekerja. Dengan demikian bekerja merupakan salah satu sarana untuk dapat mencapai kepuasan pribadi.

Kepuasan merupakan sebuah variabel yang dibentuk dalam wujud rasa karena seseorang telah mendapatkan sesuatu sesuai dengan apa yang diharapkan. Obyek kepuasan secara material ada tetapi hanya dapat ditangkap (diinterpretasikan) oleh indra batin (obyek rasa), dengan demikian pengukuran terhadap obyek kepuasan dilakukan secara integral yang bersifat fenomena empiri aktual, yang interpretasinya (penilaiannya) dilakukan secara individu. Dengan demikian terhadap suatu fenomena empiri aktual tertentu dapat memberikan kepuasan yang berbeda pada orang yang berbeda, karena interpretasinya berbeda yang didasarkan atas harapan-harapan, paradigma, personality dan tujuan yang berbeda.

Davis dalam Mangkunegara (2000:117) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja). Jadi kepuasan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan kesesuaian yang diukur melalui obyek rasa, sehingga Wexley dan Yukl dalam Mungkunegara (2000:117) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the*

way an employee feels about his or her job“(adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Tidak terlalu berbeda dengan Anoraga (2001:81-82) mengemukakan beberapa definisi mengenai kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja, yaitu seberapa jauh pekerja kerjanya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (dikutip dari Robert Hoppeel New Hope Pensilvania).
2. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan (dikutip dari Tiffin)
3. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. (dikutip dari Blum)
4. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *“security feeling”* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi :
 - a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
 - b. Segi sosial psikologi :
 - 1) Kesempatan untuk maju
 - 2) Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - 3) Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - 4) Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya (dikutip dari Sutrisno Hadi *“Analisa Jabatan dan Kegunaannya”* Bulletin Psychologi)

Berdasarkan dari pendapat-pendapat tersebut, maka kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan yang kesemua itu akan bermuara kepada kesejahteraan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja

apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Secara lebih spesifik, kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan.

Berbagai teori yang membahas mengenai kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori Dua Faktor Herzberg.

2.4.1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori keseimbangan dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in equity*. Wexley dan Yukl (1977) yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:120) mengemukakan bahwa "*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*". Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. *Outcome is anything of value that the employee perceives he obtain from the job*. (Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*. (*Comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seseorang dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya

karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi bila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidak-seimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidak-seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau (*comparison person*)).

2.4.2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Mangkunegara (2000: 121) yang mengutip Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

2.4.3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan, meskipun kebutuhan karyawan yang satu berbeda dengan karyawan yang lainnya. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin banyak kebutuhan karyawan yang terpenuhi,

makin puas karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

2.4.4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

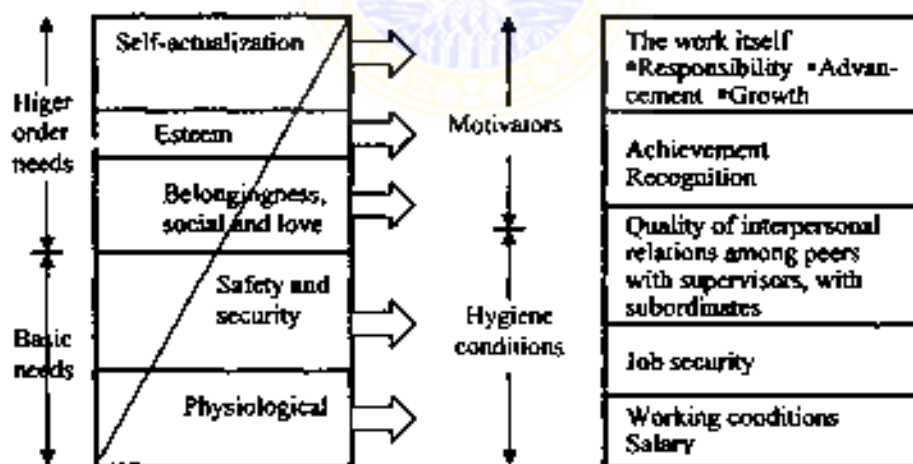
Kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi tersebut, bukanlah satu-satunya faktor yang menyebabkan puas tidaknya karyawan. Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolok ukur (*standar ukuran*) untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.4.5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg dalam karyanya menyatakan bahwa beberapa faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja diantaranya adalah pengakuan, tanggungjawab, prestasi, perkembangan karier dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut sering disebut dengan faktor pemuas (*satisfier factors* atau *motivator*). Apabila faktor-faktor tersebut mempunyai nilai yang tinggi maka karyawan akan mencapai kepuasan yang tinggi pula, tetapi tidak didapatkannya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Di sisi lain Herzberg juga mengemukakan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas, diantaranya adalah penggajian (*pengupahan*), pengawasan, kebijakan administratif, kondisi dan kemudahan pekerjaan, hubungan dengan manajemen dan dengan sesama karyawan. Faktor-

faktor ini disebut dengan *dissatisfier* atau *hygiene factors*. Apabila faktor-faktor tersebut dipersepsikan tidak memadai, maka akan terjadi ketidakpuasan dipihak karyawan, sebaliknya perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan dapat mengurangi (bahkan mungkin menghilangkan) ketidakpuasan kerja, tetapi tidak berarti bahwa faktor-faktor tersebut akan dapat menimbulkan kepuasan kerja (karena faktor ini memang bukan sumber kepuasan kerja). Tetapi, perbaikan terhadap seluruh faktor tersebut (baik faktor pemuas maupun faktor yang menyebabkan tidak puas), tidak dengan sendirinya akan meningkatkan produktivitas kerja, melainkan hanya akan memberikan dasar bagi kemungkinan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Inilah suatu bukti bahwa teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg tersebut menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Perbandingan tersebut dapat dilihat Gambar 2.12 berikut ini :



Sumber: Gibson, *et.al.* (2000:140) disesuaikan

Gambar 2.12

PERBANDINGAN TEORI MASLOW DAN HERZBERG

Hasil perbandingan antara teori Herzberg dan pendapat Maslow tentang hirarki kebutuhan manusia diketahui bahwa pada faktor *satisfiers* akan berhubungan dengan kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang (*self actualization, esteem*), sedangkan pada faktor *dissatisfiers* akan berhubungan dengan kebutuhan yang lebih mendasar dari seseorang (*physiological needs, safety and security needs*).

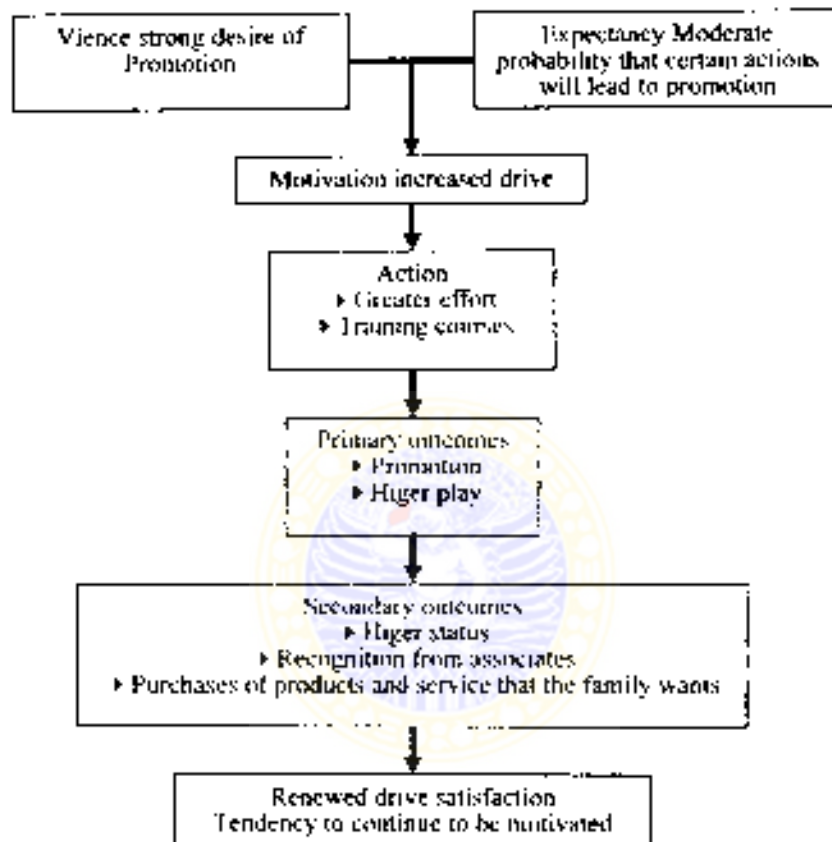
2.4.6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler, oleh Davis yang dikutip Mangkunegara (2000:122) dikatakan bahwa "*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will lead to it*". Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang yang memungkinkan suatu aksi tertentu dilakukannya.

Valensi akan menguatkan pilihan seorang karyawan untuk mendapatkan suatu hasil. Jika seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan, maka berarti valensi karyawan tersebut tinggi untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal karyawan yang dikondisikan oleh pengalaman. Selanjutnya Davis dalam Mangkunegara (2000:123) mengemukakan bahwa :

"Expectancy is the strength of belief that an act will be followed by particular outcomes. It represents employee judgement of the probability that achieving one result will lead to another result. Since expectancy is action-outcome association, it may range from 0 to 1. If an employee see no probability that an act will lead to a particular outcome, then expectancy is 0. At the other extreme, if the action-outcome relationship indicates certainly, then expectancy has a value of one. Normally employee expectancy is somewhere between these two extremes".

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus, artinya keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil akan menimbulkan hasil lainnya lagi. Untuk memberikan ilustrasi pelaksanaan teori harapan dapat diperhatikan Gambar 2.13 berikut :



Sumber: Mangkunegara, 2000:123

Gambar 2.13

PELAKSANAAN TEORI HARAPAN

Gambar 2.13 menjelaskan bahwa produk dari valensi adalah motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuannya. Aksi tersebut dapat dilakukan dengan cara lebih ekstrim atau sekedarnya saja. Hasil yang akan dicapai secara primer adalah promosi jabatan, dan gaji lebih tinggi, sedang hasil sekundernya antara lain adalah

naiknya status kepegawain, keamanan, pengakuan diri dan berbagai hal yang dapat memenuhi keinginan keluarga. Kondisi semacam itu akan menimbulkan dorongan pegawai yang lebih kuat dalam mencapai kepuasan. Meskipun pengharapan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain akan selalu berbeda, namun demikian didasari hirarki kebutuhan hidupnya dan berkaitan pekerjaannya secara umum akan dapat ditemukan suatu kesamaan harapan atas kerja yang telah dipilihnya.

2.4.7. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pada taraf tertentu, gaji atau upah dapat dianggap sebagai faktor utama yang menjadikan karyawan sejahtera, dan kesejahteraan itu sendiri secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga upah atau gaji merupakan faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Tetapi pada tingkatan yang lebih tinggi (bagi masyarakat yang secara obyektif tingkat kemakmurannya tinggi) maka gaji atau upah sangat mungkin saja bukan sebagai faktor utama yang didambakan untuk menjadikan kepuasan kerja, karena sesuai dengan teori motivasi dari Maslow tentang hirarki kebutuhan hidup manusia, bahwa gaji atau upah dianggap sebagai kebutuhan dasar bagi manusia. Manusia akan terus mengejar kebutuhan yang lain setelah kebutuhan dasarnya terpenuhi.

Banyak metode yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap tingkat kepuasan kerja yang secara langsung dirasakan oleh karyawan. Meskipun setiap model yang dibangun nampaknya mempunyai perbedaan dalam metode pengukurannya, namun esensinya dapat dikatakan relatif sama. Model-model pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut diantaranya adalah :

2.4.7.1. Harold E. Burt

Pendapat Harold E. Burt mengenai pengukuran kepuasan kerja karyawan seperti dikutip oleh Anoraga (2001:83) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui :

1. Hubungan antar karyawan :
 - a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial antar karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b. Umur orang sewaktu bekerja
 - c. Jenis kelamin (pernah diteliti oleh Lawler pada tahun 1973).
3. Faktor eksternal :
 - a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan dan latihan serta pengembangan lainnya.

2.4.7.2. Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Seperti dikutip oleh Mangkuncgara (2000:126) dari Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969, yang menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan suatu skala *fixed response item* yang disebut dengan *Job Descriptive Index*. Pengukuran dilakukan terhadap sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh karyawan dengan cara menandai jawaban "ya" dan "tidak". Oleh sebab itu Skala Indeks Deskripsi Jabatan merupakan berbagai pertanyaan yang disusun berdasarkan kelima area atau dimensi, dimana setiap dimensi akan mempunyai beberapa indikator, yang harus dijawab oleh karyawan berdasarkan kondisi yang benar-benar dirasakan oleh diri sendiri.

Contoh skala indeks deskripsi jabatan dapat dilihat pada Tabel 2.2 berikut :

Tabel 2.2
PENGUKURAN KEPUASAN KERJA DENGAN SKALA INDEKS
DISKRIPSI JABATAN.

Kerja	Memuaskan
	Biasa
Pengawasan	Mengecewakan
	Sangat menyenangkan
	Dilakukan dengan baik
	Mengesankan
Upah	Memadai untuk kehidupan biasa
	Kurang memadai
Promosi	Promosi berdasarkan kemampuan
	Tidak ada kesempatan
Co-worker	Memotivasi
	Hanya banyak bicara

Sumber : Mangkunegara (2000:126)

2.4.7.3. Kuesioner Minnesota

Menurut Weiss, Dawis, dan England dalam Mangkunegara (2000:127), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan teknik skala Likert, yang alternatif jawabannya dimulai dari sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan hingga sangat memuaskan. Pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan dilakukan terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, dengan menggunakan 20 butir pertanyaan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya, sehingga akan diketahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

Kuesioner selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.3 berikut ini :

Tabel 2.3
BENTUK KUESIONER MINNESOTA

Ask Yourselfs, How satisfied am I with this aspect of my job ?					
Very Sat, means I am very satisfied with this aspect of my job					
Sat, means I am satisfied with this aspect of my job					
N, means I can't decide whether I am very satisfied or not with this aspect of my job					
Dissat, means I am dissatisfied with this aspect of my job					
Very Dissat, means I am very dissatisfied with this aspect of my job					
On my present job, this is how I feel about	Very Dissat	Dissat	N	Sat	Very Sat
1. Being able to keep busy all the time	11	11	11	11	11
2. The change to work alone on the job	0	0	0	0	0
3. The change to do different things from time to time	11	11	11	11	11
4. The change to be "somebody" in the community	0	0	0	0	0
5. The way my boss handles his men	11	11	11	11	11
6. The competence of my supervisor in making decisions	0	0	0	0	0
7. Being able to do things that don't go against my conscience	11	11	11	11	11
8. The way my job provides for steady employment	0	0	0	0	0
9. The change to do things for other people	11	11	11	11	11
10. The change to tell people what to do	0	0	0	0	0
11. The change to do somethings that makes use of my abilities	11	11	11	11	11
12. The way company policies are put into practice	0	0	0	0	0
13. My pay and the amount of work I do	0	0	0	0	0
14. The chances for advancement on this job	0	0	0	0	0
15. The freedom to use my own judgment	11	11	11	11	11
16. The chances to try my own methods of doing the job	0	0	0	0	0
17. The working conditions	0	11	11	11	11
18. The way my co-worker get along with each other	0	0	0	0	0
19. The prize I get for doing a good job	11	11	11	11	11
20. The feeling of accomplishment I get from the job	11	11	11	11	11

Sumber: Mangkunegara (2001:127)

2.4.7.4. Brayfield dan Rothe

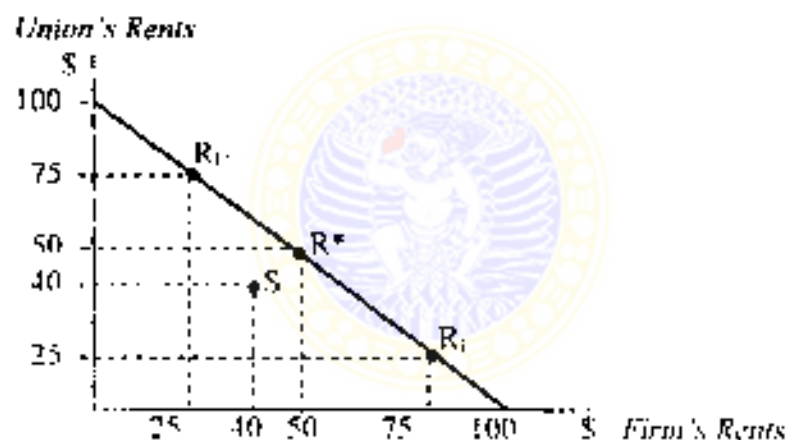
Brayfield dan Rothe dalam Emory (1980:285) telah menciptakan skala sederhana yang disebut Indeks Kepuasan Pekerjaan yang seringkali dijadikan referensi dalam berbagai literatur penelitian bidang manajemen. Dasar pemikiran mereka bahwa kepuasan terhadap pekerjaan dapat diduga dari sikap-sikap dan perilaku-perilaku individu terhadap pekerjaan karyawan, yaitu dengan memformu

Perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh ketidak-sepahaman tentang perbedaan pelaksanaan hukum perburuhan (perselisihan hak atau hukum) disebut dengan *conflict of rights*, sedangkan perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh ketidak-sepahaman tentang upah/gaji dan syarat-syarat kerja dikategorikan sebagai perselisihan kepentingan (*conflict of interest*). Kedua jenis perselisihan perburuhan tersebut di atas menentukan sifat dari pemogokan, apakah pemogokan tersebut termasuk dalam kategori pemogokan yang bersifat normatif atau di luar normatif. Jika pemogokan tersebut terjadi karena adanya perselisihan kepentingan yang berkaitan dengan ketidak-sepahaman tentang peraturan yang mengatur upah/gaji dan syarat-syarat kerja lainnya, maka pemogokan tersebut bersifat di luar normatif (Uwiyono, 2001:217).

Mogok kerja (*strikes*) merupakan tindakan yang dilakukan oleh sekelompok pekerja (karyawan) disuatu perusahaan yang secara bersama-sama berupaya untuk menghentikan pekerjaannya pada perusahaan tersebut dalam waktu beberapa saat (bersifat sementara) untuk memperoleh kelonggaran yang lebih besar dalam suatu hubungan industrial.

Mogok kerja biasanya digunakan sebagai salah satu senjata terakhir untuk negosiasi serikat pekerja yang paling kuat, namun perangkat ini tidak boleh begitu saja digunakan, penggunaannya harus sangat berhati-hati. Artinya sebelum parkaryawan melakukan aksi mogok kerja, maka serikat pekerja harus mengetahui alasan-alasan mereka mogok kerja, apa yang mereka harapkan dari aksi tersebut. Meskipun aksi mogok kerja pada umumnya menggunakan alasan-alasan ekonomi dan manajemen, namun hal tersebut umumnya tidak dibenarkan secara ekonomis maupun manajerial, namun pemogokan akan menimbulkan banyak

kerugian dan sangatlah mahal biayanya, misalnya hilangnya waktu kerja, hilangnya produktivitas perusahaan, berkurangnya atau bahkan sangat mungkin dan itu tidak saja hanya ditanggung oleh perusahaan saja, tetapi juga akan ditanggung oleh serikat pekerja dan anggota-anggotanya. Terlebih bagi anggota serikat pekerja yang kedudukannya sebagai karyawan, karena mereka tidak akan menerima gaji nominal mereka, sehingga mereka sudah dapat dipastikan tidak akan mampu mempertahankan standar hidup normal selama mereka melakukan aksi mogok kerja. Hal tersebut diperkuat dengan sebuah contoh yang secara sederhana dapat visualisasikan seperti tampak pada Gambar 2.14 berikut ini :



Sumber: Borjas, 2000:412

Gambar 2.14

THE HICK'S PARADOX : STRIKES ARE NOT PARETO OPTIMAL

Misalnya perusahaan menyediakan uang sejumlah \$100 yang harus dibagikan kepada serikat pekerja dan perusahaan. Banyaknya cara (kombinasi) uang tersebut dibagikan antara pengusaha (*firm*) dan serikat pekerja (*union*) ditunjukkan oleh garis *downward-sloping*. Pada titik R_F menunjukkan pembagian uang sebesar \$75 dan untuk serikat pekerja sebanyak \$25. Sebagai tandingan

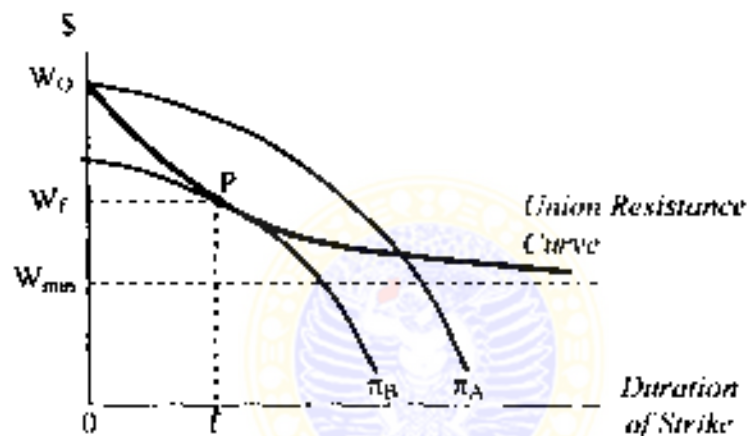
adalah pada titik R_U , yaitu dengan pembagian \$25 untuk perusahaan dan \$75 untuk serikat pekerja. Jika itu yang terjadi maka perusahaan bertahan pada titik R_F dan serikat pekerja akan bertahan pada titik R_U , dan inilah penyebab munculnya pemogokan kerja. Pemogokan kerja akan merugikan kedua belah pihak, jadi tidak mungkin lagi dicapai pembagian \$50 untuk perusahaan dan \$50 untuk serikat pekerja (titik R^*), maka kedua belah pihak membuat suatu kesepakatan, \$40 untuk perusahaan dan \$40 untuk serikat pekerja (titik S).

Jika pada akhirnya kedua belah pihak saling menyadari bahwa pemogokan akan merugikan, maka kedua belah pihak akan menyetujui pembagian seperti pada titik R^* . Dengan demikian pemogokan tidak pareto optimal, sehingga pada saat kedua belah pihak mempunyai informasi yang rasional tentang biaya-biaya pemogokan, maka pemogokan secara rasional juga tidak akan terjadi.

Seringkali karyawan tidak mendapatkan informasi yang cukup tentang kondisi keuangan perusahaan, sementara perusahaan mengetahui lebih banyak informasi tentang besarnya jumlah pembelanjaan serikat pekerja atau para karyawan, sebagai akibatnya akan terdapat informasi asimetris. Tidak banyak perusahaan di Indonesia yang secara terbuka menjelaskan kondisi (baik finansial maupun manajemen) yang sesungguhnya pada karyawan. Informasi sering dimanipulasi untuk mendramatisir keadaan perusahaan sehingga perusahaan dalam posisi yang sangat sulit. Oleh karena itu pemogokan bagi karyawan merupakan sebuah pembelajaran untuk mendapatkan informasi yang lebih banyak mengenai perusahaan yang sesungguhnya.

Selama tuntutan dari karyawan atau serikat kerja belum dipenuhi oleh perusahaan, maka serikat kerja akan terus bertahan untuk melakukan pemogokan

kerja. Seperti telah diuraikan bahwa pemogokan akan membawa dampak kerugian, baik di pihak perusahaan maupun karyawan (serikat kerja). Oleh karena itu seberapa lama karyawan akan bertahan untuk tetap mogok kerja dapat digambarkan ke dalam sebuah garis yang disebut *union resistance curve*. Kurva tersebut akan menunjukkan berapa lama karyawan akan tetap bertahan melakukan mogok kerja hingga jangka waktu yang paling optimal. Secara visual, *union resistance curve* dapat ditunjukkan seperti pada Gambar 2.15 berikut ini :



Sumber: Borjas, 2000:413

Gambar 2.15

THE OPTIMAL DURATION OF A STRIKE

Gambar 2.15 dapat dijelaskan bahwa pada awalnya karyawan akan menuntut gaji yang tidak realistis (titik W_0) karena karyawan tidak mempunyai informasi yang lengkap mengenai keuangan perusahaan, sehingga pemogokan terjadi dengan durasi sampai karyawan benar-benar mengetahui bahwa perusahaan tidak mempunyai keuntungan seperti yang mereka bayangkan sebelumnya, untuk itu karyawan tidak ingin memperpanjang jangka waktu pemogokannya sampai mereka memperbaiki tuntutan gajinya menjadi sebesar W_{min} (gaji yang

paling rendah).

Yang perlu dicatat, bahwa permintaan gaji pertama yang tinggi dan tidak realistis (W_0) sebagai respon optimal serikat pekerja karena adanya informasi asimetris, karena karyawan beranggapan bahwa perusahaan akan memenuhinya dari pada karyawan melakukan pemogokan yang pada akhirnya perusahaan juga yang akan kehilangan pendapatan. Tetapi konsep informasi asimetris mendorong perusahaan untuk berbohong tentang kondisi keuangannya, dan jika serikat kerja tidak mengancam akan mengadakan pemogokan, maka perusahaan akan terus menyatakan bahwa kondisi keuangan perusahaan pada posisi yang buruk. Perusahaan mengetahui bahwa suatu waktu serikat kerja pasti akan memperbaharui tuntutan-tuntutannya. Meskipun perusahaan pada akhirnya akan membayar gaji yang lebih rendah setelah pemogokan berlangsung, namun pemogokan tetap saja akan sangat merugikan, dimana perusahaan mungkin akan kehilangan produktivitas dan pendapatan selama pemogokan terjadi atau selama proses perundingan dengan serikat kerja berjalan. Perusahaan harus membandingkan nilai keuntungan yang ada, jika memberikan gaji pertama sesuai dengan keinginan serikat pekerja dengan nilai keuntungan yang ada jika pemogokan berlangsung selama satu periode, atau mungkin jika pemogokan berlangsung selama dua periode, dan seterusnya. Dengan demikian perusahaan harus memilih jangka waktu pemogokan untuk memaksimalkan nilai keuntungan yang ada. Pilihan ini ditentukan dengan *trade-off* yang sederhana yaitu jika perusahaan mengalah dengan cepat, pembayaran gaji akan membengkak, dan jika perusahaan menunggu pemogokan kerja terlalu lama, biaya pemogokan akan menjadi besar.

Berbagai kombinasi yang mungkin dari tingkat keuntungan yang diperoleh

perusahaan sebagai akibat dari gaji yang dibayarkan dengan jangka waktu pemogokan ditunjukkan dengan garis *isoprofit*. Kurva *isoprofit* harus miring menurun karena perusahaan mengabaikan antara pemogokan jangka waktu panjang dan pemogokan jangka waktu pendek, terkecuali jika pemogokan dilakukan dalam jangka panjang dapat menyebabkan penyelesaian gaji yang lebih rendah. Oleh karena itu, kurva *isoprofit* yang lebih rendah akan menghasilkan tingkat keuntungan yang lebih tinggi karena, untuk segala jangka waktu pemogokan yang terjadi, perusahaan tetap akan membayar gaji yang lebih rendah. Sebab itu kurva *isoprofit* yang ditandai dengan label π_B dalam Gambar 2.15 menunjukkan tingkat keuntungan yang lebih tinggi daripada kurva *isoprofit* π_A .

Seperti yang telah digambarkan, kurva *isoprofit* π_A memberikan perusahaan keuntungan jika perusahaan menerima tuntutan pertama gaji dari serikat kerja. Dengan asumsi bahwa perusahaan mengetahui bentuk kurva pertahanan gaji para serikat pekerja, maka perusahaan akan memilih kurva *isoprofit* yang menyinggung kurva pertahanan gaji serikat pekerja (*Union Resistance Curve*), yaitu di titik P pada kurva *isoprofit* π_B . Jadi jangka waktu pemogokan yang optimal telah diketahui, yaitu dengan waktu sepanjang titik Q hingga titik f dengan penyelesaian gaji yang dibayarkan kepada karyawan sebesar $\$W_f$.

Model informasi asimetris mempunyai sejumlah implikasi-implikasi empiris yang menarik. Banyak pemogokan terjadi dalam jangka waktu (durasi) yang lama sebagai akibat dari tingginya permintaan gaji oleh serikat kerja pada tingkat awal. Jika permintaan awal serikat kerja merupakan permintaan yang tidak masuk akal, perusahaan akan merasa lebih baik jika menunggu sampai anggota-anggota serikat kerja belajar tentang "kenyataan-kenyataan hidup" (sulitnya mencari uang

untuk memenuhi kebutuhan hidup) sehingga perusahaan hanya bersedia untuk suatu penyelesaian gaji yang sangat rendah.

Masalah utama dalam pengujian implikasi-implikasi dari model informasi asimetris adalah bahwa variabel-variabel yang menentukan aktifitas pemogokan (seperti permintaan gaji pertama (W_0) dan penyelesaian gaji akhir (W_{min})) jarang diobservasi. Meskipun demikian, sejumlah fenomena empiris telah mampu menjelaskan variasi dalam aktifitas pemogokan yang terjadi pada berbagai industri. Sebagai contoh, model yang menyarankan bahwa serikat kerja tidak perlu mengajukan tuntutan gaji yang berlebih dalam masa-masa pengangguran tingkat tinggi. Menurut Borjas (2000:416) kenyataannya jika pengangguran meningkat sebesar 1% akan menurunkan kegiatan pemogokan sekitar 1%. Model ini menjelaskan bahwa pemogokan lebih sering terjadi ketika gaji yang sesungguhnya tumbuh secara lambat atau dalam masa inflasi yang tinggi.

Seperti telah uraikan sebelumnya bahwa kunci asumsi dari model optimalisasi pemogokan adalah adanya informasi asimetris. Studi terbaru telah menunjukkan bahwa pemogokan-pemogokan lebih sering terjadi ketika serikat kerja tidak yakin tentang kondisi keuangan perusahaan. Sebagai contoh, kemungkinan adanya pemogokan menjadi semakin meningkat jika perusahaan telah merubah (menurunkan) nilai stok. Menurunnya nilai stok pasar merefleksikan ketidakyakinan para investor (dan bahkan para pekerja) tentang kondisi keuangan perusahaan.

Biaya dari pemogokan yang telah dikeluarkan dan pendapatan dihasilkan merupakan komponen penting yang dapat mencegah suatu aktivitas pemogokan. Untuk suatu perusahaan yang khas, biaya-biaya yang berhubungan dengan

pemogokan akan secara cepat direfleksikan dalam nilai pasar suatu perusahaan, sehingga akan mengurangi tingkat kesejahteraan pemegang saham.

Pada dasarnya bahwa aksi mogok kerja akan merugikan kedua belah pihak, yaitu karyawan dan perusahaan, oleh karena itu bagaimana mencegah terjadinya pemogokan adalah mencegah dan sekaligus menyelesaikan hal-hal yang menyebabkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuan antara pengusaha, karyawan maupun serikat pekerja. Dalam mencegah terjadinya aksi pemogokan kerja di Indonesia, pemerintah Indonesia melalui Menteri Tenaga Kerja telah menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.120/MEN/1988 tentang Pedoman Penuntun Perilaku dalam Pencegahan dan Perselisihan Industrial yang intinya adalah sebagai berikut :

1. Memberikan informasi yang jelas kepada pekerja mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya di perusahaan.
2. Menggalang komunikasi yang baik antara pengusaha, pekerja dan atau serikat pekerja serta teman sekerja. Mekanisme komunikasi tersebut dapat dilakukan dengan cara langsung atau tidak langsung.
3. Menyiapkan sarana hubungan industrial yang diperlukan.

Namun demikian ada kalanya mogok kerja disebabkan karena tidak diketemukannya kesepakatan ketika terjadi perselisihan antara perusahaan dengan karyawan. Negosiasi menemui jalan buntu, karena kedua belah pihak tidak ada yang mau mengalah. Jika hal ini terjadi, sebaiknya dilakukan suatu perundingan atau negosiasi yang baik dengan cara seperti dijelaskan oleh Simamora (1999:716) :

1. Kedua belah pihak hendaknya bersedia mematuhi batas waktu normal, di

tempat-tempat yang masuk akal, untuk membahas isu-isu perundingan dari kedua belah pihak. Haruslah dikeraahkan upaya serius untuk menyesuaikan perbedaan-perbedaan dan mencapai dasar-dasar mufakat yang dapat diterima.

2. Sebuah usulan tandingan seyogyanya ditawarkan pada saat usulan pihak lainnya ditolak.
3. Posisi ketentuan-ketentuan kontrak tidak boleh berubah secara konstan.
4. Perilaku yang mengelak-elak selama perundingan atau negosiasi tidak diperbolehkan.
5. Haruslah ada kemauan untuk memasukkan persetujuan lisan ke dalam kontrak tertulis.

Jika terpaksa dengan item-item perundingan seperti di atas tetap saja tidak menemukan titik temu antara perusahaan dengan karyawan, maka perusahaan juga mempunyai senjata tandingan mogok kerja, yaitu *lockout* (penutupan perusahaan). Bagaimanapun juga seperti halnya mogok kerja, penutupan perusahaan bukanlah senjata ekonomi yang legal jika kegunaannya untuk menghalangi keanggotaan serikat pekerja. Penutupan perusahaan terutama dilakukan demi dua tujuan perlindungan bagi perusahaan, yaitu :

1. Penutupan perusahaan dapat diterapkan guna mencegah kesulitan ekonomi yang tidak lazim sebagai akibat adanya perlambatan kerja, perusakan atau ketidak pastian seputar penghentian pekerjaan (pemogokan kerja).
2. Penutupan perusahaan mungkin dapat diterapkan pada saat perusahaan dalam satu kelompok yang terdiri dari beberapa perusahaan dalam multi perundingan (*multibargaining*) karena mereka melihat serikat pekerja mencoba melakukan pemogokan berturut-turut dalam jangka waktu yang panjang terhadap anggota-anggota (perusahaan) yang ikut dalam perundingan tersebut. Hal ini biasanya diawali oleh perusahaan yang paling

menguntungkan dalam upaya agar dapat memanfaatkan keuntungan-keuntungan yang diperoleh sebagai utasan bagi perusahaan-perusahaan lainnya. Guna menghindari aksi pemogokan yang terus-menerus itu, sebaiknya semua perusahaan menutup pintu-pintu pabrik mereka sampai seluruh kesepakatan dicapai dalam perundingan tersebut.

Dilihat dari teori Rawls tentang keadilan, mogok sebagai tindakan kaum buruh menghentikan pekerjaan dengan maksud untuk mendapatkan keadilan, ini merupakan manifestasi dari upaya Rawls dalam menciptakan keadilan melalui teorinya. Dalam kaitannya dengan prinsip kesamaan (*Equality*), Rawls berpendapat bahwa setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua orang "Selanjutnya dalam kaitan dengan prinsip ketidaksamaan di bidang sosial dan ekonomi (*Social & Economic Inequalities*), Rawls berpendapat bahwa ketidaksamaan di bidang sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar golongan yang paling lemah merupakan pihak yang paling diuntungkan, dan setiap orang diberi kesempatan yang sama". Untuk lebih membumikan teorinya, "Rawls mengajukan dua ketentuan utama (*priority rule*) yang mengatur kebebasan dan keadilan yang berkaitan dengan efisiensi ekonomi dan kesejahteraan". Untuk maksud tersebut ketentuan yang mengatur kebebasan harus dirumuskan sedemikian rupa agar kebebasan hanya dapat dibatasi demi kebebasan itu sendiri. Artinya pembatasan itu tidak boleh menghilangkan atau mengenyampingkan kebebasan itu sendiri, karena dalam kehidupan masyarakat dasar-dasar keseimbangan dalam kebebasan bisa berkurang, atau mungkin menjadi sama sekali tidak seimbang. Manakala terjadi gangguan

terhadap keseimbangan dalam kebebasan, maka para anggota warga masyarakat harus menemukan kembali kebebasan yang terganggu keseimbangannya. demikian pula apabila terjadi ketidakseimbangan dalam kebebasan, maka pihak yang lemah harus dijamin agar lebih baik.

Selanjutnya ketentuan tentang keadilan yang berkaitan dengan efisiensi ekonomi dan kesejahteraan harus dirumuskan sedemikian rupa agar memaksimalkan tingkat kesejahteraan. Sehingga dengan demikian pihak yang kurang mendapatkan kesempatan diberi kesempatan yang lebih tinggi, dan pihak yang mendapatkan kesulitan supaya lebih diringankan.

Berangkat dari prinsip-prinsip keadilan tersebut di atas, maka buruh yang berada dalam posisi yang lebih lemah jika dibandingkan dengan pengusaha perlu mendapatkan jaminan akan kebebasan yang seimbang dengan pihak pengusaha. Menurut prinsip-prinsip ketidaksamaan, pihak yang lemah harus mendapatkan kesempatan yang lebih tinggi. Salah satu sarana yang dapat dijadikan alat untuk tujuan tersebut di atas adalah mogok. Oleh karena itu berdasarkan prinsip-prinsip keadilan Rawls ini, "mogok merupakan hak kaum buruh sebagai alat penyeimbang hubungan hukum yang timpang yang mewarnai hubungan kerja antara buruh dan pengusaha", dengan demikian jelas memang ada pemicu munculnya keinginan karyawan untuk melakukan pemogokan kerja.

Pengukuran terhadap keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja didasarkan atas beberapa studi yang terdahulu, seperti Hidayati pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pimpinan Perusahaan terhadap Potensi Mogok Kerja Karyawan di PT.Sari Husada Tbk, Yogyakarta" (2001) menggunakan delapan item pertanyaan untuk mengukur keinginan mogok

kerja, yaitu :

1. Ketidakpuasan karyawan dengan faktor finansial
2. Ketidakpuasan karyawan dengan faktor fisik
3. Ketidakpuasan karyawan dengan faktor sosial
4. Ketidakpuasan karyawan dengan faktor psikologik
5. Mogok sebagai cara penyelesaian
6. Tingkat dukungan individu
7. Mogok sangat menguntungkan karyawan
8. Peran karyawan dalam pemogokan

2.6. Hubungan Industrial

2.6.1. Pengertian

Istilah Hubungan Industrial Pancasila (HIP), merupakan terjemahan dari "*labor relation*" atau hubungan perburuhan. Pada awalnya hubungan perburuhan hanyalah membahas masalah-masalah hubungan antara buruh/ pekerja/karyawan dengan pengusaha. Berdasarkan perkembangan dan kenyataan yang dihadapi oleh kedua belah pihak, ternyata masalah yang muncul tidak saja hanya antara karyawan dengan pengusaha, tetapi telah menyangkut berbagai aspek lain yang lebih luas. Dengan demikian hubungan perburuhan tidak hanya membahas mengenai hubungan karyawan dengan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.

Dengan melalui kesepakatan bersama Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional nomor 9 tahun 1985, maka istilah hubungan perburuhan diganti dengan istilah "Hubungan Industrial" (*Industrial Relation*). Jadi berdasarkan buku Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional (Yayasan Tripartit Nasional, 1987:9) bahwa Hubungan Industrial

Pancasila (HIP) adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang maupun jasa, yakni buruh (tenaga kerja/karyawan), pengusaha dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan perwujudan dari keseluruhan sila-sila dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa segala bentuk perilaku semua subyek yang terkait dalam proses produksi barang maupun jasa harus mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila secara utuh.

2.6.2. Ciri-ciri dan Tujuan Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial mengatur hubungan antar manusia, oleh karena itu hubungan industrial harus mengacu pada sila-sila dalam Pancasila yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia. Hal ini diperkuat oleh Hasibuan dan Shamad yang dikutip oleh Khakim (2003:50-51) bahwa ciri-ciri dari HIP di Indonesia meliputi :

1. HIP didasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia di dalam pengertian yang utuh dan bulat.
2. HIP ialah hubungan perburuhan yang secara keseluruhan dijiwai oleh kelima sila Pancasila yang berbunyi :
 - a. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan asas Ketuhanan Yang Maha Esa yaitu hubungan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai peneabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia.
 - b. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab tidak menganggap buruh sekedar sebagai faktor produksi, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
 - c. Suatu hubungan perburuhan yang didalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong ke arah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku, maupun kelamin. Pada pokoknya seluruh orientasi ditujukan pa-

da kepentingan nasional.

→ hubungan perburuhan yang berdasarkan atas asas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari persamaan-persamaan ke arah persetujuan antara buruh dan pengusaha. Pada pokoknya meyakini bahwa setiap permasalahan perbedaan yang timbul tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak.

- c. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa, khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti, bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelaku. Merata dalam arti secara nasional meliputi seluruh daerah, secara vertikal meliputi seluruh kelompok masyarakat.
3. HIP didasarkan atas suasana serta keserasian, keselarasan, dan keseimbangan antara pihak-pihak yang tersangkut dalam keseluruhan proses produksi, yaitu buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat umum.
4. HIP berpegang pula pada Tridharma di mana antara buruh, pengusaha, dan pemerintah tercipta saling merasa ikut memiliki, memelihara, mempertahankan, dan terus-menerus mawas diri, yang mengandung asas *partnership* dan tanggung jawab bersama.
5. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia masyarakat, bangsa dan negara.
6. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
7. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
8. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah dan mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
9. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

2.6.3. Tujuan dari disusupnya HIP adalah :

1. Mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur dengan berlandaskan Pancasila.

2. Ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha.
3. Meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan derajat manusia yang sesungguhnya

2.6.4. Perselisihan Hubungan Kerja

Perselisihan atau konflik dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja yang disebut juga dengan perselisihan hubungan industrial, sangat mungkin akan terjadi, karena perselisihan secara logis dapat terjadi di mana-mana tak terkecuali dalam hubungan kerja. Secara psikologis perselisihan (konflik) merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain, sehingga konflik merupakan hal yang wajar karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri (Asyhadri dalam Asikin, 1993:163). Oleh karena itu semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus menunjukkan sikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 22 Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*), yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan perundangan ketenagakerjaan.
2. Perselisihan kepentingan (*belanggeschillen*), yaitu perselisihan yang terjadi sebagai akibat perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Sedangkan jenis perselisihan dapat dibedakan dalam beberapa perspektif, tipologi perselisihan menurut keterlibatan pihak di dalam perselisihan meliputi :

1. Perselisihan intra individu, adalah perselisihan (haca: konflik) yang dialami oleh individu dengan dirinya sendiri, karena adanya tekanan peran dan ekspektasi dari luar yang berbeda dengan harapannya.
2. Perselisihan antar individu, yaitu perselisihan yang terjadi antara individu yang berada dalam satu kelompok ataupun antara individu yang berada di kelompok yang berbeda.
3. Perselisihan antar kelompok, yaitu perselisihan yang bersifat kolektif antara satu kelompok dengan kelompok yang lain.
4. Perselisihan organisasi, yaitu perselisihan yang terjadi antara unit-unit organisasi yang dapat bersifat struktural dan fungsional.

Pengusaha yang memandang bahwa karyawan dan serikat pekerja sebagai partner dalam tanggung jawab, produksi dan keuntungan dan secara aktif meningkatkan kehidupan dan jaminan sosial karyawan serta ikut mendorong perkembangan serikat pekerja. Hal ini diharapkan akan dapat menimbulkan

saling pengertian antara karyawan dan serikat pekerja dengan pengusaha sebagai partner dalam berproduksi, kelangsungan dan keutuhan perusahaan. Adanya saling pengertian akan tanggung jawab sebagai partner akan menimbulkan kesadaran yang akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang kondusif, sehingga menimbulkan sifat kebersamaan, toleransi, tenggang rasa, bantu-membantu, pengendalian diri dan saling menghormati.

Dalam upaya serikat pekerja untuk mengubah pendapatan pekerja, secara tidak langsung juga akan mempengaruhi alokasi pekerja di dalam berbagai sektor ekonomi yang juga akan menyebabkan hilangnya kesejahteraan umum ataupun kerugian dalam total output sebagai akibat kesalahan dalam alokasi pekerja.

Namun demikian dalam realita kehidupan perusahaan yang secara terus-menerus berkeinginan untuk tetap hidup dan *survival*, sehingga terjadi perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha, sehingga muncul perselisihan. Perselisihan yang demikian itu seringkali tidak dapat dihindarkan, tetapi juga harus dibubarkan, sehingga diperlukan suatu cara atau strategi untuk melakukan penyelesaian perselisihan tersebut.

Secara teoritis ada empat cara yang dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan industrial, yaitu :

1. Dengan perundingan,
2. Menyerahkan kepada juru/dewan pemisah (arbiter) adalah pihak-pihak lain yang berdasarkan pihak-pihak yang berselisih ditunjuk untuk membantu menyelesaikan perselisihan,
3. Menyerahkan kepada Pegawai Perhubungan (pegawai perantara) adalah pegawai Disnaker atau instansi yang bertanggung jawab dibidang

- ketenagakerjaan yang memiliki wewenang untuk memberikan pemertan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial,
4. Melalui pengadilan, karena berdasarkan sistem hukum yang berlaku pengadilan juga memiliki kewenangan untuk mengadili/menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial, khususnya mengenai perselisihan hak (*conflict of right*).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh pengusaha dan buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Salah satu akibat gagalnya perundingan perselisihan hubungan industrial adalah mogok kerja (*strike*) yang dilakukan oleh pekerja. Menurut Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Shamad (1995:227) berpendapat bahwa pemogokan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha untuk memenuhi tuntutan mereka atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya. Bagaimana hubungan antara mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi? Dalam kenyataannya jika dicermati, setiap terjadi unjuk rasa dapat dipastikan para pekerja tidak akan menjalankan pekerjaannya, meskipun unjuk rasa dilakukan di dalam lokasi kerja, para pekerja tetap tidak mungkin/bersedia melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian kegiatan unjuk rasa atau demonstrasi identik dengan mogok kerja (Khakim, 2003:97). Hanya ada sedikit perbedaan pada operasionalisasinya, yaitu bahwa mogok kerja biasanya dilakukan di

dalam lokasi perusahaan, sedangkan unjuk rasa atau demonstrasi biasanya dilakukan di luar perusahaan (walaupun dapat juga dilakukan di lokasi perusahaan).

Pada prinsipnya mogok kerja merupakan hak dasar pekerja dan serikat pekerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai (Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Gagalnya perundingan dapat diartikan sebagai tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan oleh salah satu pihak tidak bersedia melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Sedangkan tertib dan damai artinya pemogokan kerja tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Namun demikian, pekerja dan pengusaha dalam menyikapi setiap perselisihan hubungan industrial hendaknya menghindarkan terjadinya pemogokan kerja, karena pemogokan kerja akan merugikan kedua belah pihak maupun masyarakat luas. Meskipun secara yuridis pemogokan merupakan hak dasar pekerja, dalam melakukan tindakan tersebut para pihak tetap harus mentaati ketentuan perundang-undangan. Jadi para pihak tidak harus menggunakan haknya secara membabi buta (sekehendak hati), secara gegabah, mereka tetap harus mematuhi rambu-rambu hukum yang berlaku.

2.7 Studi yang terdahulu

Sepanjang pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, belum ditemukan studi yang memproposisikan variabel keadilan organisasional, kesejahteraan, kepuasan karyawan dan keinginan mogok kerja, oleh sebab itu sebagai wacana

untuk lebih memperkuat studi (disertasi) ini digunakan beberapa penelitian yang paling tidak menguraikan menguji variabel-variabel yang berhubungan dengan disertasi ini, diantaranya adalah :

2.7.1. Hendarmin (1994)

Hasil studi yang dilakukan oleh Hendarmin (1994) yang berupa tesis di Program Magister Manajemen Universitas Padjadjaran Bandung dengan judul “Hubungan antara Pelaksanaan Ketetapan Upah Minimum dengan Tingkat Pemogokan Pekerja di Jawa Barat. Pada dasarnya hasil dari studi itu menyimpulkan bahwa pekerja dalam memperjuangkan perbaikan kesejahteraannya harus dilakukan dengan cara mogok kerja, karena mogok kerja merupakan senjata para pekerja untuk menekan pengambil keputusan (perusahaan) agar dapat mengabulkan permintaan pekerja.

2.7.2. Hidayati (2001)

Hasil studi yang dilakukan oleh Siti Noor Hidayati (2001) sebagai tesis Program magister Manajemen Universitas Islam Indonesia yang berjudul “Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pimpinan Perusahaan terhadap Potensi Mogok Kerja Karyawan di PT.Sari Husada Tbk, Yogyakarta” menyimpulkan bahwa pendekatan lunak (yang terdiri dari faktor sosial dan faktor psikologis) dan pendekatan keras (yang terdiri dari finansial dan faktor fisik) telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga kepuasan karyawan tinggi yang pada akhirnya potensi mogok kerja karyawan juga rendah. Kecuali itu berdasarkan hasil analisis diungkap bahwa secara bersama-sama pendekatan lunak dan keras mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap potensi mogok kerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa pendekatan lunak mempu-

karyawan akan membandingkan dengan pekerja lain baik yang bekerja pada perusahaan yang sama maupun perusahaan lain yang sejenis. Bagi karyawan yang merasa bahwa dirinya mampu memenuhi kebutuhan finansialnya dari nilai yang didistribusikan oleh perusahaan, maka mereka akan cenderung menilai adanya keadilan distributif didalamnya.

Kesejahteraan tidak saja hanya diukur dari finansial, karena karyawan juga membutuhkan kepastian, ketenangan dalam bekerja, keamanan hidup dan lain sebagainya, maka karyawan juga akan menilai keadilan dari sisi prosedur yang ada dalam lingkungan pekerjaannya. Karyawan yang cenderung merasakan adanya ketenangan dalam bekerja, dapat memenuhi kebutuhan rekreasi, bersosial akan menilai bahwa mereka telah mendapatkan keadilan prosedural.

Dengan keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif dan keadilan prosedural akan berpengaruh pada kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan yang dirasakan karyawan, secara langsung akan menimbulkan rasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan merasa telah mendapatkan imbalan terhadap apa yang mereka korbankan untuk perusahaan, karyawan dianggap bagian dari hidup matinya perusahaan, bukan sebagai faktor produksi, tetapi sebagai mitra kerja perusahaan. Semakin banyak hal positif yang dirasakan karyawan dan semakin banyak kegiatan yang dapat dilakukan karyawan atas kesejahteraannya tersebut, maka karyawan akan merasa semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Jadi Kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dalam kesejahteraan terkandung faktor-faktor yang menyebabkan karyawan merasa puas dan faktor-faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas.

Seorang karyawan yang telah diterima menjadi bagian dari perusahaan akan berinteraksi dengan teman sekerjanya, oleh karena itu untuk menjalin kebersamaan antara sesama karyawan maupun dengan perusahaan, maka karyawan diberikan hak untuk berserikat, diberikan hak untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak dan diberikan hak untuk melakukan tuntutan peningkatan kesejahteraannya. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja karena merasa tidak mendapatkan kesejahteraan, akan mengajukan tuntutan kepada perusahaan. Dalam hal yang demikian itu tidak jarang terjadi jalan buntu, karena apa yang dikehendaki karyawan dianggap tidak sepaham dengan apa yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Ketidak sepahaman ini dapat disebabkan karena karyawan tidak mendapatkan informasi yang jelas mengenai nilai-nilai perusahaan (informasi asimetris), sehingga seringkali tanpa perhitungan yang matang, membabi buta karyawan melakukan tuntutan (umumnya kenaikan upah/gaji dan tunjangan serta perlakuan) yang seringkali diluar kemampuan perusahaan atau sebenarnya masih dalam jangkauan perusahaan tetapi perusahaan mengatakan di luar jangkauan.

Situasi perekonomian yang memburuk, sering dijadikan alasan mengenai sulitnya mendapatkan keuntungan yang cukup bagi perusahaan, dan tidak jarang akhirnya perusahaan harus melakukan efisiensi agar perusahaan dapat tetap hidup, dengan cara yang paling sederhana melakukan eksploitasi terhadap karyawan, karyawan diupah hanya sebatas UMK dan lebih parah lagi karyawan hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka, dengan demikian karyawan tidak akan mendapatkan kepuasan kerja.

Jika masalah yang dihadapi karyawan dan perusahaan tidak mendapatkan

titik temu, maka karyawan akan menggunakan haknya (bagi karyawan demo adalah "hak") untuk melakukan unjuk rasa/demo atau mogok kerja. Jadi keinginan karyawan untuk melakukan kegiatan mogok kerja, dapat saja dipicu adanya konflik kepentingan antara perusahaan dengan karyawan, khususnya mengenai tidak dicapainya kepuasan kerja.

Dengan mengacu pada model hubungan antar konsep yang diangkat dalam studi ini maka dapat disimpulkan bahwa berbagai hal yang berkaitan dengan pengupahan dan prosedur kerja dapat dipersepsikan adil atau tidak adil oleh karyawan. Ketidakadilan pengupahan dan prosedur kerja akan berdampak terhadap kesejahteraan karyawan. Tinggi rendahnya kesejahteraan karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan secara langsung akan berakibat timbulnya keinginan karyawan untuk melakukan pemogokan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin adil penilaian karyawan terhadap pendistribusian nilai perusahaan dan prosedur yang diterimanya secara langsung akan mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan tuntutan kesejahteraan melalui pemogokan kerja. Sedangkan secara tidak langsung semakin adil penilaian karyawan terhadap pendistribusian nilai perusahaan dan prosedur akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri yang pada akhirnya akan mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan tuntutan-tuntutan dengan cara mogok kerja.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Secara konseptual, ranah kerangka pemikiran dan kerangka konseptual pada studi ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.1. Kerangka Konseptual

Sebelum dikemukakan berbagai hal yang berkaitan dengan kerangka konseptual, maka terlebih dahulu dikemukakan kerangka proses berpikir dari konsep-konsep disertasi yang akan disusun melalui studi yang akan dilakukan. Kemudian dalam memproses disertasi yang akan datang terlebih dahulu data-data/informasi/fakta-fakta disusun, diolah/dianalisis hingga menjadi konsep disertasi yang akan datang tersebut. Konsep-konsep yang dibangun didasarkan atas landasan teori yang relevan, yang meliputi teori keadilan organisasional, teori kesejahteraan, teori kepuasan dan teori pemogokan.

Keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif dan keadilan prosedural diambil dari berbagai sumber, diantaranya adalah dari Greenberg, Rawls, Beugre dan Marx.

Teori Kesejahteraan yang mengulas tentang pemerataan/ketimpangan terhadap distribusi, subsidi/fasilitas, transfer, keamanan/ketenteraman dan kenyamanan didasarkan dari berbagai teori, diantaranya adalah teori dari Pareto, Lorenz, Gini, Rosen, Musgrave, Hyman, Borjas.

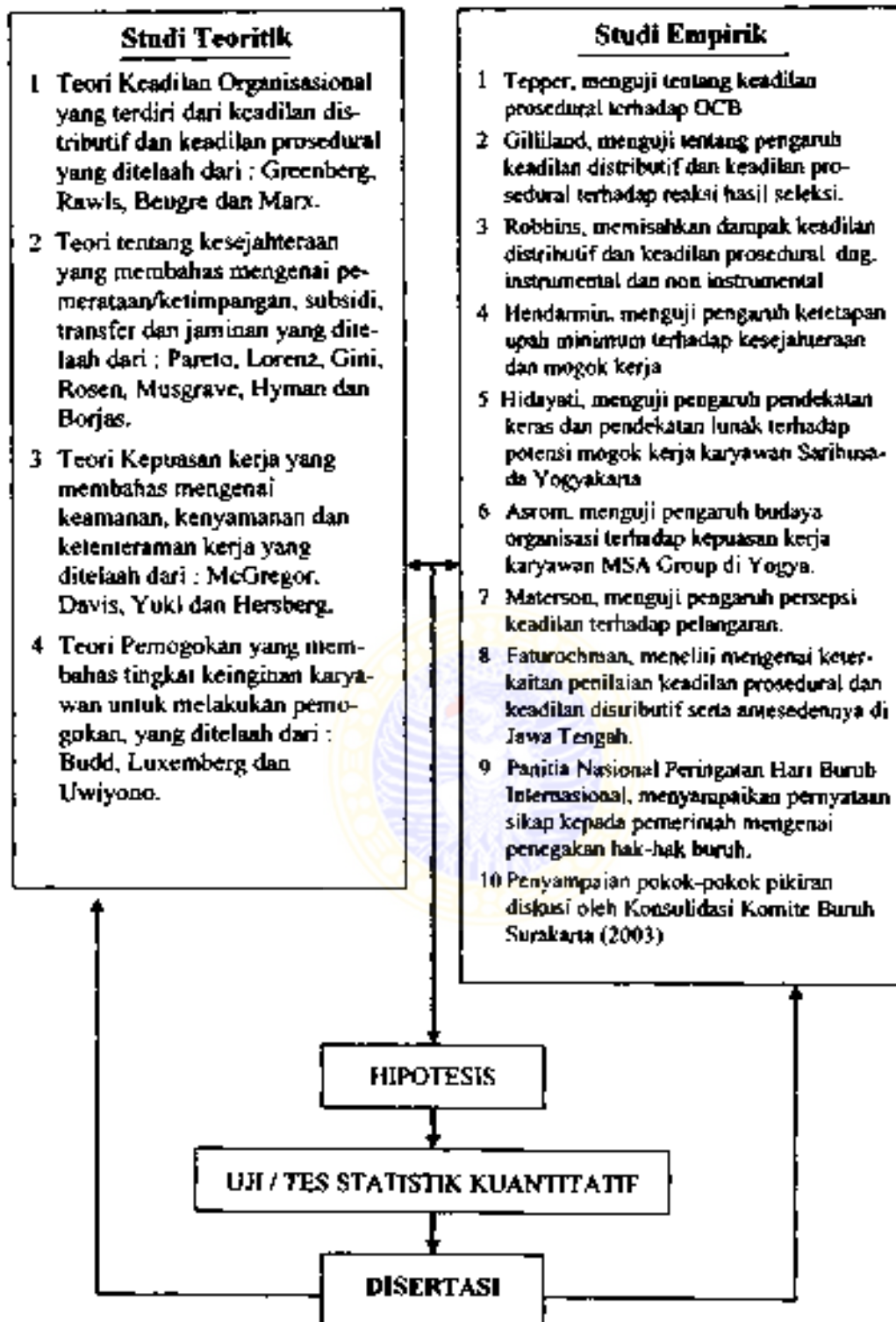
Teori kepuasan kerja yang membahas mengenai bagaimana sikap karyawan mempersepsikan realitas/fenomena yang dihadapi dibandingkan dengan apa yang

diharapkan dalam kaitannya dengan pekerjaannya. Teori pendukungnya adalah mengenai teori keseimbangan, teori perbedaan, teori pemenuhan kebutuhan, pandangan kelompok, dua faktor, teori pengharapan yang semuanya dijelaskan oleh McGregor, Davis, Yukl dan Herzberg.

Teori yang berkaitan dengan pemogokan kerja, banyak diuraikan oleh Budd, Luxenberg dan Uwiyono. Studi empirik yang mendukung konsep tersebut diantaranya dilakukan oleh Ang, mengenai perilaku tenaga kerja, Kernan, mengenai keadilan organisasional, Tepper, mengenai keadilan, Gilliland, mengenai keadilan, Hendarmin, mengenai kesejahteraan, Asrom, mengenai kepuasan kerja, Moorman, mengenai kepuasan kerja, dan Hidayati, mengenai pemogokan. Sebagai dukungan empirik, telah dilakukan studi mengenai besarnya kebutuhan hidup minimum maupun kebutuhan hidup layak untuk Kota Surakarta, oleh perwakilan dari BPS, SPSI, APINDO, SPN, DISNAKER. Studi empirik yang lain diantaranya naskah tentang "pernyataan sikap" oleh Panitia Nasional Peringatan Hari Buruh Internasional tanggal 29 April 2002 dan naskah pokok-pokok pikiran diskusi Konsolidasi Komite Buruh Surakarta, tanggal 21 Desember 2003.

Memperhatikan studi teoritik dan studi empirik, dapat dituangkan dalam kerangka proses berpikir yang secara diagramatik dapat dilihat pada Gambar 3.1 pada halaman 122.

Pendekatan yang digunakan dalam kerangka proses berpikir adalah alur pikir secara deduktif-induktif, artinya studi ini dimulai dari hal yang sifatnya umum (studi teoritik) menuju hal yang sifatnya khusus (studi empirik). Antara studi teoritik dan studi empirik mempunyai hubungan yang simetris (timbang balik), yang pada akhirnya akan menghasilkan hipotesis.



Gambar 3.1
KERANGKA PROSES BERPIKIR

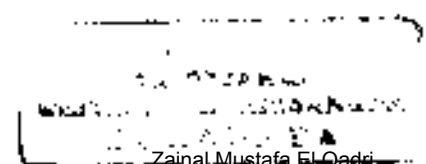
Hipotesis yang telah dibangun harus dapat diuji secara kuantitatif, sehingga hasilnya mempunyai tingkat kehandalan yang tinggi. Hasil yang telah teruji membuahakan sebuah disertasi yang mampu memberikan temuan-temuan baru atau paling tidak pengembangan teoritik.

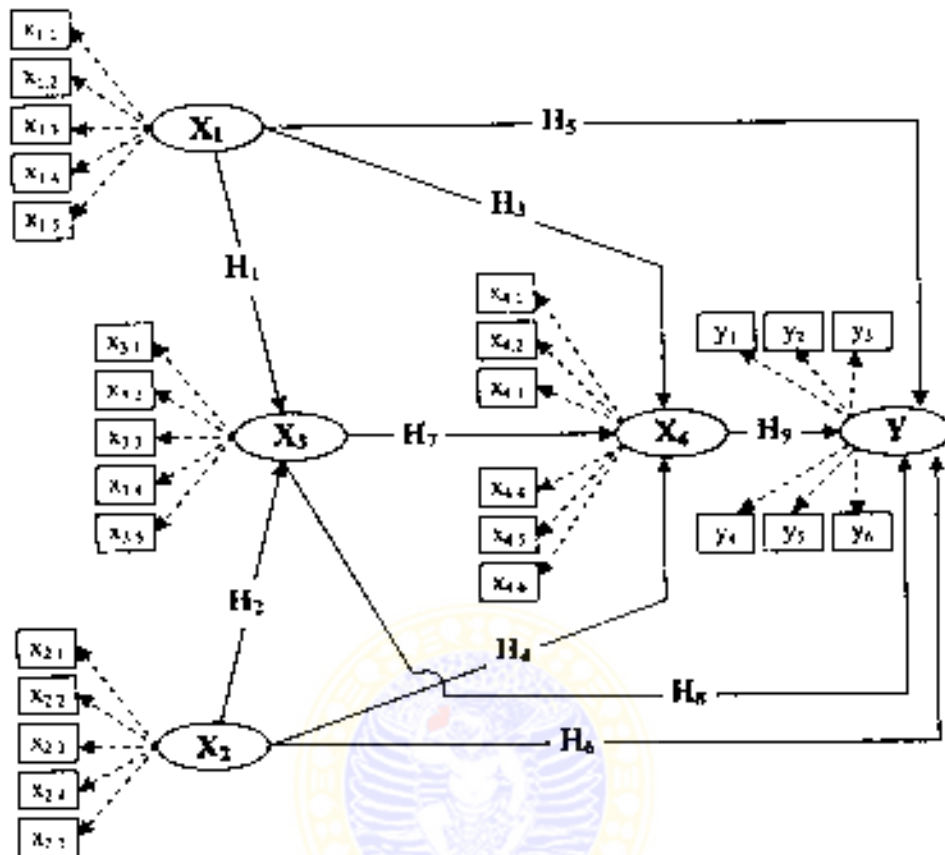
Sesuai dengan judul dari disertasi, rumusan masalah dan tujuan studi, maka perlu disusun kerangka konseptual. Disusunnya kerangka konseptual adalah untuk menjelaskan variabel-variabel mana yang berkedudukan sebagai variabel eksogen, variabel endogen intervening dan variabel endogen terikat. Dengan proposisi yang didasarkan pada studi teoritik dan studi empirik akan jelas berapa banyaknya hipotesis yang harus disusun dan bagaimana arah pengaruhnya (negatif dan positif).

Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung keadilan distributif (X_1) dan keadilan prosedural (X_2) terhadap kesejahteraan karyawan (X_3) dan keinginan mogok kerja (Y). Pengaruh langsung yang lain adalah antara kesejahteraan karyawan (X_3) terhadap kepuasan kerja (X_4) dan keinginan mogok kerja (Y) dan terakhir adalah pengaruh langsung antara kepuasan kerja (X_4) terhadap keinginan mogok kerja (Y).

Variabel-variabel yang diproposisikan tersebut merupakan variabel laten, yaitu variabel yang tidak terukur, oleh karena itu pengukurannya menggunakan indikator-indikator.

Berdasarkan uraian tersebut, hubungan pengaruh antar variabel dan hipotesis dalam studi ini serta dengan justifikasi indikator-indikator setiap konsep dari studi terdahulu, secara keseluruhan model studi dapat digambarkan ke dalam sebuah diagram kerangka konseptual sebagai berikut :




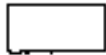
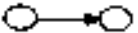
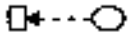




Keterangan gambar dijelaskan pada bagian berikutnya.

Gambar 3.2

KERANGKA KONSEPTUAL.

Penjelasan simbol pada gambar 3.2

-  : Variabel laten (konsep/konstruksi/*un-observed variable*)
-  : Indikator (*observed variable*)
-  : Pengaruh
-  : Pembentuk konsep
-  : Keadilan Distributif
-  : Kesesuaian imbalan dengan prestasi kerja

- $X_{1.2}$: Penghargaan terhadap tanggung jawab
- $X_{1.3}$: Penghargaan terhadap pengalaman
- $X_{1.4}$: Penghargaan terhadap berat ringannya pekerjaan
- $X_{1.5}$: Keadilan terhadap semua imbalan

X_2 : Keadilan Prosedural

- $X_{2.1}$: Obyektivitas prosedur evaluasi kerja
- $X_{2.2}$: Kejelasan prosedur kerja
- $X_{2.3}$: Kejelasan mekanisme penyampaian usulan
- $X_{2.4}$: Keterlibatan dalam pengambilan keputusan
- $X_{2.5}$: Konsistensi dan kesamaan penerapan keputusan

X_3 : Kesejahteraan Karyawan

- $X_{3.1}$: Kecukupan memenuhi kebutuhan pangan dan sandang
- $X_{3.2}$: Kecukupan memenuhi kebutuhan pendidikan dan kesehatan
- $X_{3.3}$: Kecukupan untuk mendapatkan dan merawat tempat tinggal
- $X_{3.4}$: Kecukupan untuk memenuhi kebutuhan untuk bersosial
- $X_{3.5}$: Kemampuan perusahaan menciptakan suasana damai.

X_4 : Kepuasan Kerja

- $X_{4.1}$: Kondisi dan situasi kerja (jaminan kepastian)
- $X_{4.2}$: Iklim kerja
- $X_{4.3}$: Perhatian/sistem pengawasan

$x_{4,4}$: Beban dan tingkat kemudahan kerja

$x_{4,5}$: Peningkatan kualitas hidup

$x_{4,6}$: Perasaan terhadap hasil kerja

Y : Keinginan Mogok Kerja

y_1 : Solidaritas

y_2 : Sukarela

y_3 : Keinginan untuk berperan

y_4 : Kebanggaan

y_5 : Menguntungkan

y_6 : Cara yang paling tepat

3.2. Hipotesis

Berdasarkan judul disertasi, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan pada uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Keadilan distributif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (X_3) industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
2. Keadilan prosedural (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (X_3) industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
3. Keadilan distributif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.

4. Keadilan prosedural (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
5. Keadilan distributif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap keinginan mogok kerja (Y) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
6. Keadilan prosedural (X_2) berpengaruh signifikan terhadap keinginan mogok kerja (Y) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
7. Kesejahteraan karyawan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
8. Kesejahteraan karyawan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap keinginan mogok kerja (Y) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.
9. Kepuasan kerja karyawan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap keinginan mogok kerja (Y) karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Studi ini merupakan studi yang sifatnya eksplanatori (kausalitas), yaitu suatu studi yang bertujuan untuk menemukan penjelasan-penjelasan mengenai hubungan (proposisi) sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain dengan melakukan pengujian hipotesis yang diajukan (Gay & Diehl, 1992;15).

Emory (1980;97) juga menyatakan bahwa studi yang dilakukan untuk mencari penjelasan mengenai hubungan dan pengaruh beberapa faktor atau beberapa variabel yang telah ditetapkan, dapat dikatakan sebagai studi penjelasan (*Explanatory research*). Studi yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat dapat digunakan analisis korelasi, analisis regresi ataupun analisis jalur (Sekaran, 2003;126).

Ditinjau dari pendekatannya, studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebab langkah-langkah studi ini (setelah menemukan masalah) pertamakali dimulai (*starting point*) dari pengkajian atau penelaahan teoritik, sehingga dapat ditemukan variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur variabel dan sekaligus sebagai dasar penyusunan hipotesis. Hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut digunakan sebagai dasar untuk melakukan generalisasi.

4.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh subyek dalam penelitian atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang karakteristiknya akan diduga. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan

bagian produksi (tenaga kerja langsung) pada industri tekstil dan produk tekstil (IPT) kategori sedang dan besar di Eks Karesidenan Surakarta.

Dipilihnya industri tekstil dan produk tekstil di Eks Karesidenan Surakarta sebagai bahan kajian dalam studi ini dengan pertimbangan bahwa :

1. Merupakan industri yang paling banyak jumlahnya di Eks Karesidenan Surakarta
2. Menyedot tenaga kerja paling banyak dibandingkan dengan industri lain yang ada di Eks Karesidenan Surakarta
3. Jawa Tengah pada umumnya merupakan daerah yang terkenal dengan penghasil tekstil dan produk tekstil.
4. Kerawanan munculnya kegiatan mogok kerja.

Penentuan kategori perusahaan sedang dan besar, mengacu pada buku Statistik Indonesia (2002:237) dan buku Klaten Dalam Angka (2004:261) yang menyebutkan bahwa “pengelompokan didasarkan pada banyaknya pekerja yang terlibat di dalamnya tanpa memperhatikan mesin produksi yang digunakan ataupun modal yang ditanamkan” dan disebutkan pula bahwa “suatu industri dikategorikan ke dalam industri kecil jika jumlah tenaganya kurang dari 100 orang”, jadi menurut keterangan tersebut dapat diartikan bahwa yang masuk dalam kelompok industri tekstil dan produk tekstil (TPT) kategori sedang dan besar adalah perusahaan yang karyawannya lebih dari 100 orang.

Banyaknya perusahaan TPT yang mempunyai kategori sedang dan besar se Eks Karesidenan Surakarta sebanyak 98 perusahaan yang menyerap sebanyak 86.062 karyawan bagian produksi (sampai dengan bulan Agustus tahun 2004), yang terdistribusi pada setiap Daerah Tingkat II se Eks Karesidenan Surakarta se-

perti pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1.

BANYAKNYA PERUSAHAAN TPT UKURAN SEDANG DAN BESAR
BERSERTA JUMLAH TENAGA KERJA BERDASARKAN PRODUK
UTAMA DAN DAERAH TINGKAT II SE EKS KARESIDENAN
SURAKARTA TAHUN 2004*)

Kota/ Kabupaten	Produk Utama (prshn)				Jmlh. Prshn.	TK (orang)
	S	W	P	G		
Kota Surakarta	0	7	3	4	14	6.758
Kab. Sukoharjo	2	2	1	7	12	21.453
Kab. Klaten	0	4	0	2	6	1.756
Kab. Boyolali	3	3	0	3	9	13.487
Kab. Karanganyar	4	32	3	10	49	35.547
Kab. Sragen	2	3	3	0	8	7.061
Kab. Wonogiri **	-	-	-	-	-	-
Jumlah	11	51	10	26	98	86.062

*) Sampai bulan Agustus

***) Hanya mencycrap 6 orang tenaga kerja.

S = *Spinning* ; W = *Weaving* ; P = *Printing* ; G = *Garment*

TK = Tenaga Kerja

Sumber: - Serikat Pekerja Nasional Surakarta diolah

- Asosiasi Perickstilan Indonesia di Surakarta diolah

- Disperindag Surakarta, 2004 diolah

- Direktori Industri Pengolahan Jawa Tengah, 2001, disesuaikan

Untuk kepentingan pengambilan sampel, maka perusahaan TPT dapat dikelompokkan (dihomogenisasikan) berdasarkan produk utama yang dihasilkan tanpa memandang di kota/kabupaten mana perusahaan itu berada. Dengan mengelompokkan berdasarkan produk utamanya, diharapkan seluruh perusahaan akan terwakili. Jadi banyaknya perusahaan dan karyawan pada setiap kelompok perusahaan atas dasar produk utama dapat diikuti pada Tabel 4.2. berikut ini :

Tabel 4.2.

**BANYAKNYA PERUSAHAAN TPT UKURAN SEDANG DAN BESAR
BESERTA JUMLAH TENAGA KERJA BERDASARKAN PRODUK
UTAMA YANG DIHASILKAN SE EKS KARESIDENAN
SURAKARTA TAHUN 2004*)**

Produk Utama	Jmlh. Prshn.	TK (orang)	%
Spinning	11	22.451	26,09
Weaving	51	50.104	58,22
Printing	10	3.761	4,37
Garment	26	9.746	11,32
Jumlah	98	86.062	100,00

*) Sampai bulan Agustus

S = Spinning ; W = Weaving ; P = Printing ; G = Garment

TK = Tenaga Kerja

Sumber: - Serikat Pekerja Nasional Surakarta diolah

- Asosiasi Pertekstilan Indonesia di Surakarta diolah

- Disperindag Surakarta, 2004 diolah

- Direktori Industri Pengolahan Jawa Tengah, 2001, diolah

Mempertimbangkan bahwa jumlah anggota populasi (*population size*) atau unit analisis sangat banyak, serta mempertimbangkan kecukupan untuk keperluan analisis data, maka studi ini hanya akan dilakukan terhadap sampel, sehingga hasil studi ini didasarkan atas data hasil sampling yang kemudian hasil analisisnya akan digeneralisasi ke populasi asalnya.

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang terpilih untuk mewakili seluruh anggota populasinya, oleh karena itu sampel harus mempunyai tingkat representativitas atau tingkat keterperwakilan yang tinggi. Agar sampel mempunyai tingkat representativitas yang tinggi, maka jumlah sampel (*sample size*) dan metode pengambilan sampel (*sampling design*) merupakan hal penting untuk diperhatikan (Sekaran, 2003:268).

Banyak pendapat mengenai jumlah sampel yang representatif untuk suatu

studi, sehubungan dengan pernyataan bahwa semakin besar ukuran sampel, maka sampel tersebut akan semakin representatif. Pengertian semakin banyak tentunya diartikan semakin mendekati jumlah subyek dalam populasinya. Pendapat-pendapat tersebut diantaranya adalah :

1. Gay dan Diehl (1992:140) mengatakan bahwa ukuran sampel untuk kepentingan studi korelasional dibutuhkan minimal sebanyak 30 subyek.
2. Sedangkan menurut Emory (1980:153) dalam bukunya *Business Research Methods* mengatakan bahwa sampel akan memenuhi kecukupan jika jumlahnya minimum 10% dari populasinya.
3. Sekaran (2003:296) menyebutkan bahwa ukuran sampel sebanyak 30 hingga 500 adalah efektif untuk studi yang pengumpulan datanya menggunakan angket (daftar pertanyaan).
4. Hair (1995:637) menyatakan bahwa besarnya sampel untuk analisis yang menggunakan model SEM disarankan antara 100 hingga 200 dan minimum absolutnya adalah 50
5. Solimun (2005:4) mengatakan bahwa banyaknya sampel dapat ditentukan berdasarkan banyaknya parameter dalam model kali 5 hingga 10.

Berdasarkan model disertasi yang dibangun, terdapat 32 parameter yang akan diduga. Dengan berpedoman setiap parameter dikalikan dengan 6, maka diperoleh ukuran sampel sebanyak 192 karyawan atau setara dengan 0,2231% dari populasi (86.062). Meskipun secara relatif sangat kecil, namun ukuran sampel sebanyak 192 karyawan telah memenuhi kriteria penggunaan alat analisis dengan SEM. Untuk mengantisipasi adanya *outliers*, maka digunakan sampel sebanyak 200 karyawan, yang pemilihannya dilakukan melalui dua tahap, yaitu :

Tahap I : Menetapkan sampel perusahaan.

Berdasarkan homogenisasi kelompok produk utama yang dihasilkan, diambil masing-masing kelompok sebanyak satu perusahaan sebagai wakil dari kelompoknya, sehingga akan dipilih 4 perusahaan. Pemilihan 4 perusahaan tersebut dilakukan dengan menggunakan metode "*simple random sampling*" dengan cara undian, sehingga terpilih sampel perusahaan. Untuk menjaga *privacy* perusahaan, maka nama-nama perusahaan tidak disebutkan sesuai dengan permintaan manajer perusahaan. Secara lengkap sampel perusahaan dapat diikuti pada Tabel 4.3.

Tahap II : Menentukan sampel karyawan.

Sampel karyawan sebanyak 200 orang dipilih/diambil dengan menggunakan metode "*proportionale stratified random sampling*", dari setiap perusahaan terpilih berdasarkan persentase distribusi dari populasinya. Dengan metode tersebut secara keseluruhan hasilnya dapat diikuti pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3.

BANYAKNYA SAMPEL PERUSAHAAN DAN KARYAWAN

Nama Perusahaan	Populasi (orang)	Sampel (orang)	Ket
Perusahaan Pemintalan (Karanganyar)	702	52	$0,2609 \times 200$
Perusahaan Pertenunan (Surakarta)	879	116	$0,5822 \times 200$
Perusahaan <i>Printing</i> (Surakarta)	316	9	$0,0437 \times 200$
Perusahaan Garmen (Karanganyar)	209	23	$0,1132 \times 200$
Jumlah	2.106	200	

Sumber: - Serikat Pekerja Nasional Surakarta diolah
 - Asosiasi Pertekstilan Indonesia di Surakarta diolah
 - Disperindag Surakarta, 2004 diolah
 - Direktori Industri Pengolahan Jawa Tengah, 2001, diolah

4.3. Variabel-Variabel Penelitian

Yang dimaksud dengan konsep/variabel laten adalah variabel yang variasi nilainya ditentukan oleh variabel terukur (*observed variable*) atau indikator. Sesuai dengan latar belakang, judul, rumusan masalah, tujuan dan hipotesis, dalam studi ini terdapat 4 variabel laten (dapat dibaca variabel), yaitu Keadilan Distributif (X_1), Keadilan Prosedural (X_2), Kesejahteraan (X_3), Kepuasan Kerja (X_4), dan Keinginan karyawan untuk melakukan Mogok Kerja (Y).

4.3.1. Klasifikasi Variabel

Keempat variabel laten dalam studi ini dapat diklasifikasikan menurut sifatnya, yaitu variabel laten bebas (*independent variable*), variabel tergantung (*dependent variable*). Jika ditinjau dari kedudukannya, maka dapat dibedakan menjadi :

4.3.1.1. Variabel eksogen (*Eksogenous Variables*)

Yaitu suatu variabel (variabel laten) yang variasi nilainya akan mempengaruhi variasi nilai variabel laten yang lain dalam model dan tidak pernah dipengaruhi oleh variabel laten yang lain. Variabel laten eksogen dalam disertasi ini terdiri dari keadilan distributif dan keadilan prosedural.

4.3.1.2. Variabel endogen (*Endogenous variables*)

Merupakan variabel (variabel laten) yang variasi nilainya dipengaruhi oleh variasi nilai dari satu atau beberapa variabel laten yang lain dalam model. Variabel endogen yang dapat mempengaruhi variabel endogen yang lain disebut variabel antara (*Intervening Variables*), sedangkan variabel endogen yang hanya dipengaruhi (tidak dapat mempengaruhi) oleh variabel eksogen dan atau variabel

endogen yang lain disebut variabel tergantung (*Dependent Variables*). Variabel intervening dalam studi ini meliputi kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja, sedangkan variabel tergantung dalam studi ini adalah keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja.

4.3.2. Definisi Operasional Variabel

Pengukuran merupakan implementasi dari instrumentasi. Yang diharapkan dari pengukuran adalah diperolehnya suatu nilai atau angka yang akurat (tepat) terhadap variabel-variabel yang diajukan dalam studi. Oleh karena itu terhadap setiap variabel atau variabel laten harus didefinisikan secara operasional. Mendefinisikan suatu variabel secara operasional, artinya memberi makna terhadap variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur (*measurable*). Pendefinisian menjadi spesifik dan terukur jika indikator-indikator atau *observed variable* dari setiap konsep itu jelas.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur nilai setiap variabel, diadopsi dari beberapa teori dan studi terdahulu yang relevan, dan dilakukan penyesuaian-penyusunan seperlunya sehingga indikator-indikator tersebut benar-benar mencerminkan (dapat memberikan gambaran) nilai dari variabel tersebut, sehingga validitasnya dapat dipenuhi.

Selengkapnya definisi operasional dari setiap konsep/variabel atau variabel laten dalam studi ini adalah :

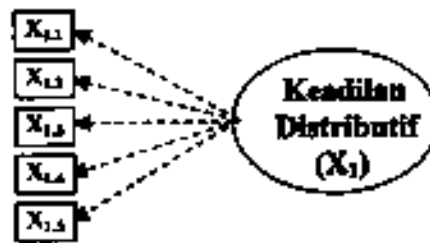
4.3.2.1. Keadilan Distributif (X_1)

Keadilan Distributif adalah persepsi karyawan tentang imbalan atau kompensasi finansial atas pekerjaannya. Persepsi tentang keadilan distributif di-

kur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kesesuaian besarnya imbalan finansial dengan prestasi kerja karyawan ($x_{1.1}$), yaitu bagaimana persepsi karyawan terhadap imbalan yang diterima dibandingkan dengan karyawan lainya yang mempunyai hasil kerja yang sama.
2. Penghargaan terhadap tanggungjawab yang dipikul karyawan ($x_{1.2}$), yaitu bagaimana persepsi karyawan tentang penghargaan dalam kaitannya dengan tanggung jawab jika dibandingkan dengan teman sekerja.
3. Penghargaan terhadap pengalaman kerja karyawan ($x_{1.3}$), yaitu bagaimana persepsi karyawan tentang penghargaan dalam kaitannya dengan pengalaman kerja yang dimiliki jika dibandingkan dengan teman sekerja.
4. Penghargaan terhadap berat ringannya penyelesaian pekerjaan ($x_{1.4}$), yaitu bagaimana persepsi karyawan tentang penghargaan dalam kaitannya dengan berat ringannya penyelesaian pekerjaan dengan membandingkan dengan teman sekerja.
5. Seluruh imbalan (apapun bentuk imbalan finansial) yang diterima karyawan diberikan secara adil ($x_{1.5}$), yaitu bagaimana persepsi karyawan terhadap imbalan secara keseluruhan jika dibandingkan dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Indikator-indikator tersebut akan dinilai dengan menggunakan skala Likert 5 skala, yaitu pernyataan sangat tidak adil (skor 1), tidak adil (skor 2), netral (skor 3), adil (skor 4) dan sangat adil (skor 5). Model pengukuran terhadap variabel keadilan distributif secara visual dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1.

PENGUKURAN KONSEP KEADILAN DISTRIBUTIF

4.3.2.2. Keadilan Prosedural (X_2)

Keadilan Prosedural adalah persepsi karyawan tentang keputusan, pengawasan, aturan atau prosedur kerja yang adil selama bekerja dalam perusahaan. Persepsi tentang adil-tidaknyanya keadilan prosedural tersebut diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Obyektivitas penerapan prosedur kerja ($X_{2.1}$), yaitu bagaimana persepsi karyawan tentang penerapan prosedur kerja jika dibandingkan dengan pekerja yang lainnya.
2. Kejelasan prosedur atau cara kerja ($x_{2.2}$), yaitu apakah karyawan merasa mendapatkan informasi yang sama jelasnya dengan karyawan yang lain mengenai prosedur kerja.
3. Kejelasan mekanisme/tata cara ketika karyawan menyampaikan usulan kepada perusahaan ($x_{2.3}$), yaitu seberapa seragam pemberlakuan tatacara dapat dimengerti oleh karyawan mengenai penyampaian usulan.
4. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan ($x_{2.4}$), yaitu apakah karyawan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan seperti karyawan yang lainnya.

5. **Konsistensi dan kesamaan penerapan atau pemberlakuan hasil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan ($x_{2,5}$), yaitu apakah karyawan merasa bahwa perusahaan telah menerapkan keputusan secara konsisten dan sama bagi setiap karyawan.**

Indikator-indikator tersebut akan dinilai dengan menggunakan skala Likert 5 skala, yaitu pernyataan sangat tidak adil (skor 1), tidak adil (skor 2), netral (skor 3), adil (skor 4) dan sangat adil (skor 5). Model pengukuran terhadap variabel keadilan prosedural secara visual dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 4.2.

PENGUKURAN KONSEP KEADILAN PROSEDURAL

4.3.2.3. Kesejahteraan (X_3)

Kesejahteraan karyawan adalah persepsi karyawan terhadap kemampuan rumah tangganya untuk memenuhi dua aspek kebutuhan utama, yaitu pemenuhan terhadap kebutuhan jasmani, yang meliputi kebutuhan fisik minimum dan pemenuhan terhadap aspek kebutuhan rohani, yang meliputi ketenangan, kenyamanan dan ketenteraman.

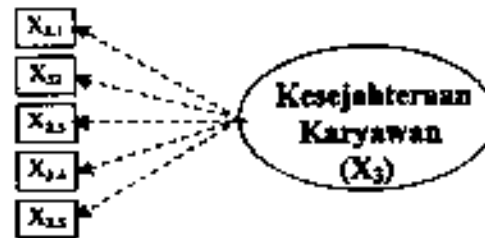
Indikator-indikator pengukur kesejahteraan karyawan diadopsi dari variabel BPS yang disederhanakan, untuk mengurangi bias jawaban karyawan, yang meliputi :

1. Peran pendapatan yang diperoleh untuk memenuhi pangan dan sandang

- keluarga secara layak ($x_{3.1}$), yaitu apakah karyawan merasa bahwa pendapatan yang diterima mempunyai arti dalam menunjang pemenuhan kebutuhan konsumsi dan pakaian keluarga secara layak.
2. Peran pendapatan yang diperoleh untuk membiayai pendidikan dan merawat kesehatan keluarga secara layak. ($x_{3.2}$), yaitu apakah karyawan merasa bahwa pendapatan yang diterima mempunyai arti dalam menunjang pembiayaan pendidikan dasar (sampai dengan SLTP) dan pembiayaan terhadap kesehatan keluarga secara layak.
 3. Peran pendapatan yang diperoleh untuk mendapatkan dan merawat tempat tinggal keluarga. ($x_{3.3}$), yaitu apakah karyawan merasa bahwa pendapatan yang diterima mempunyai arti dalam menunjang pembiayaan tempat tinggal (sewa rumah, listrik, air dan perawatannya).
 4. Peran pendapatan yang diperoleh untuk mencukupi kebutuhan bersosial ($x_{3.4}$), yaitu apakah karyawan merasa bahwa pendapatan yang diterima mempunyai arti dalam menunjang untuk pemenuhan kebutuhan bersosial, misalnya untuk rekreasi, memberikan sumbangan/bantuan.
 5. Peran pekerjaan dalam menciptakan rasa aman, nyaman dan tenteram ($x_{3.5}$), yaitu apakah karyawan merasa mempunyai perasaan aman terhadap pekerjaannya (tidak ada PHK dan tetap *survive*), nyaman (merasa dapat dinikmati) dan tenteram (tidak ada tekanan/ada jaminan hari tua) sehubungan dengan pekerjaan yang digelutinya.

Indikator-indikator tersebut akan dinilai dengan menggunakan skala Likert 5 skala, yaitu pernyataan sangat tidak sejahtera (skor 1), tidak sejahtera (skor 2), netral (skor 3), sejahtera (skor 4) dan sangat sejahtera (skor 5). Model peng-

ukuran terhadap variabel kesejahteraan karyawan secara visual dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut ini :



Gambar 4.3.

PENGUKURAN KONSEP KESEJAHTERAAN KARYAWAN

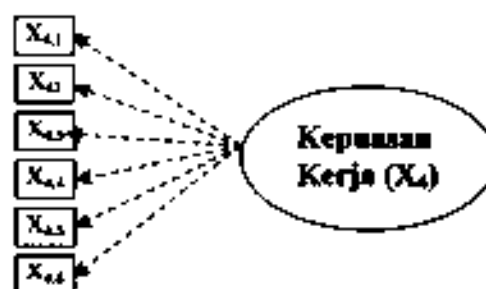
4.3.2.4. Kepuasan Kerja (X_4)

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan karena mereka telah mendapatkan sesuatu sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengukuran kepuasan kerja menggunakan pendekatan "*self-report*" artinya hanya orang yang bersangkutan yang sangat mengetahui tentang dirinya secara persis, bagaimana perasaannya terhadap pekerjaan, lingkungan dan kompensasinya, sehingga ia merasa puas atau tidak puas. Oleh karena itu dalam studi ini akan menggunakan indikator-indikator pembentuk variabel kepuasan kerja yang dikembangkan oleh peneliti terdahulu yang telah disesuaikan :

1. Kepuasan terhadap kualitas kondisi kerja ($x_{4.1}$), yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas dan peraturan kerja sesuai dengan harapan karyawan, sehingga karyawan dapat lebih berkembang.
2. Kepuasan terhadap iklim kerja di perusahaan ($x_{4.2}$), yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa kekompakan, kebersamaan antara sesama karyawan maupun dengan atasannya seperti yang diharapkan.

3. Kepuasan terhadap peran pekerjaan dalam peningkatan kualitas hidup ($x_{4,3}$), yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pekerjaan yang ditekuni akan mampu meningkatkan kualitas hidupnya.
4. Kepuasan terhadap sistem pengawasan kerja ($x_{4,4}$), yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa sistem pengawasan kerja di perusahaan sangat cocok dengan harapannya.
5. Beban dan kemudahan dalam melakukan pekerjaan ($x_{4,5}$), yaitu seberapa jauh karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan itu sesuai dengan bakat dan kemampuannya, sehingga terasa ringan dan mudah.
6. Kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai ($x_{4,6}$), yaitu bahwa karyawan merasa hasil kerjanya telah mencapai titik optimal (baik kuantitas maupun kualitasnya), sehingga benar-benar mempunyai nilai.

Indikator-indikator tersebut akan dinilai dengan menggunakan skala Likert 5 skala, yaitu pernyataan sangat tidak puas (skor 1), tidak puas (skor 2), netral (skor 3), puas (skor 4) dan sangat puas (skor 5). Model pengukuran terhadap variabel kepuasan kerja secara visual dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut ini :



Gambar 4.4.

PENGUKURAN KONSEP KEPUASAN KERJA

4.3.2.5. Keinginan Karyawan Melakukan Mogok Kerja (Y)

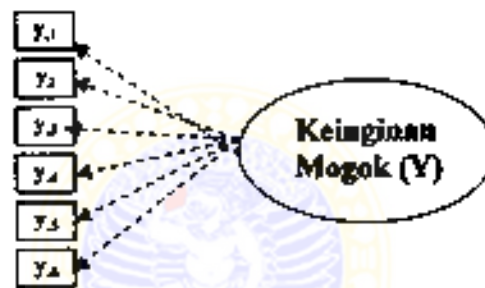
Keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja adalah motivasi atau intensitas dorongan seseorang untuk melakukan mogok kerja atau demonstrasi secara masal jika tuntutan karyawan (yang berkaitan dengan keadilan) tidak atau belum dipenuhi oleh perusahaan. Intensitas keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja dinilai berdasarkan pada pikiran masing-masing karyawan. Keinginan individu karyawan untuk melakukan pemogokan kerja dapat diukur dari beberapa indikator, yang disarikan dari beberapa peneliti terdahulu yang telah dilakukan penyesuaian :

1. Solidaritas individu untuk mengikuti mogok kerja (y_1), yaitu sejauh mana rasa kebersamaan dapat menciptakan rasa ingin untuk melakukan pemogokan kerja.
2. Tingkat kesungguhan mencari informasi yg. berkaitan dengan pemogokan (y_2), yaitu tinggi rendahnya keinginan untuk terus mencari informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pemogokan kerja.
3. Keinginan untuk selalu berperan dalam kegiatan pemogokan (y_3), yaitu sejauh mana karyawan mempunyai keinginan untuk tampil dalam suatu pemogokan kerja.
4. Perasaan bangga apabila dapat melakukan kegiatan mogok kerja (y_4), yaitu sejauh mana karyawan ingin melakukan pemogokan, karena karyawan merasa bahwa mogok identik dengan memperjuangkan nasib sesama karyawan.
5. Keyakinan terhadap keuntungan dari kegiatan mogok kerja (y_5), yaitu dorongan untuk melakukan mogok karena adanya keyakinan bahwa mo-

gok pasti menguntungkan.

6. Pemogokan merupakan cara paling tepat (y_6), yaitu merasa bahwa mogok merupakan senjata paling tepat untuk memperjuangkan tuntutannya.

Indikator-indikator tersebut akan dinilai dengan menggunakan skala Likert 5 skala, yaitu untuk pernyataan keinginan yang sangat rendah (skor 1), keinginan rendah (skor 2), netral (skor 3), keinginan tinggi (skor 4) dan sangat berkeinginan (skor 5). Model pengukuran terhadap variabel kepuasan kerja secara visual dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut ini :



Gambar 4.5

PENGUKURAN KONSEP KEINGINAN MOGOK KERJA

4.4. Instrumen Pengumpul Data

Instrumen adalah segala sesuatu yang membantu peneliti dalam proses pengumpulan (pengukuran) data. Data yang diperlukan dalam studi ini merupakan data primer, yaitu data yang pertama kali dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumbernya (subyek), yaitu berupa pernyataan-pernyataan atas persepsi subyektif dari setiap subyek (responden) terhadap variabel yang akan diukur.

Dalam studi ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menggunakan metode survei, yaitu pengumpulan data langsung dari responden tanpa memberi perlakuan (*treatment*) pada responden, sehingga instrumen yang paling

tepat untuk itu adalah "angket" atau "kuesioner".

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan oleh peneliti sehubungan dengan pengukuran terhadap variabel terukur (*observed variable*) yang akan diungkap dalam studi ini. Untuk memudahkan dalam pengelompokan data dan pengisian yang akan dilakukan oleh responden, maka pertanyaan dalam angket dibuat secara tertutup (*closed question*) dengan pilihan yang didesain mengikuti skala Likert dengan interval lima (5) jenjang.

4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi ini akan dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di bagian produksi pada perusahaan tekstil dan produk tekstil yang terpilih sebagai sampel studi yang ada di wilayah Eks Karesidenan Surakarta yang meliputi tujuh daerah tingkat II, yaitu Kota Surakarta, Kabupaten Boyolali, Kabupaten Klaten, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Sragen, Kabupaten Wonogiri dan Kabupaten Karanganyar.

Karena studi ini akan melibatkan cukup banyak responden dengan wilayah yang cukup terpencar, maka diperkirakan akan memakan waktu selama empat bulan. Sedangkan jadwal pelaksanaannya akan disesuaikan dengan jadwal dari Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya (direncanakan mulai bulan September 2005 hingga bulan Nopember 2005).

4.6. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk bisa mendapatkan data yang paling baik (*goodness of data*), maka dalam pengumpulan datanya perlu memperhatikan berbagai hal, yaitu :

1. Seluruh pertanyaan dalam kuesioner (item) harus diuji "validitas" dan

“reliabilitas”nya

2. Menyediakan beberapa tenaga lapangan (jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan) yang memenuhi kriteria, jujur, obyektif, menguasai teknik pengumpulan data, punya motivasi tinggi dan bertanggung jawab (dari mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia (UII) yang telah habis teori) atau minimal mahasiswa S1 dari Fakultas Ekonomi UII yang telah lulus ujian skripsi, dengan alasan mudah perekrutannya dan mempunyai pemahaman yang cukup mengenai penelitian.
3. Memberikan training seperlunya kepada tenaga lapangan terpilih, agar tidak melakukan kesalahan dalam pengumpulan data.
4. Melakukan verifikasi dan penyortiran terhadap kuesioner yang telah terkumpul, agar data dinyatakan valid.
5. Melakukan tabulasi data sesuai dengan kebutuhan untuk pengujian validitas dan reliabilitas berdasarkan analisis konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis* - CFA)
6. Jika seluruh data telah dinyatakan memenuhi syarat untuk analisis data, maka data siap untuk dianalisis selanjutnya.

4.7. Metode Analisis Data

Tahap analisis data merupakan tahapan yang penting dan rawan, oleh karena itu dalam tahap ini akan dilakukan secara hati-hati dan cermat, salah satu pendukungnya adalah teknologi komputer.

Data-data yang akan dianalisis adalah data-data yang telah lolos dari verifikasi dan uji konfirmatori (CFA) yang disajikan dalam “tabel induk” (meskipun

yang akan diolah nantinya berupa matriks). Dari tabel induk studi itulah kemudian analisis data dilakukan, baik untuk analisis data secara deskriptif, inferensial maupun dampak/implikasi hasil studi. Dengan mengacu pada pokok masalah yang akan dicari jawabannya dan hipotesis yang akan diuji kebenarannya, maka langkah-langkah analisis data yang harus ditempuh adalah :

4.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk menjamin apakah data yang dikumpulkan benar-benar mempunyai tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi atau benar-benar mampu mengkonfirmasi indikator terhadap variabel yang dibangun, maka terlebih dahulu dilakukan uji konfirmatori (*CFA = Confirmatory Factor Analysis*).

Penggunaan alat analisis ini (*CFA*) dalam pengujian validitas dan reliabilitas data dalam studi didasarkan atas pertimbangan bahwa secara *apriori* hipotesis telah dibangun berdasarkan konsep/variabel atau teori dengan faktor strukturnya, dan hal ini dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

1. Keadilan distributif merupakan variabel laten berkenaan dengan persepsi karyawan yang dibangun dengan 5 indikator pengukur (*observable variable*).
2. Keadilan prosedural merupakan variabel laten berkenaan dengan persepsi karyawan yang dibangun dengan 5 indikator pengukur (*observable variable*).
3. Kesejahteraan karyawan merupakan variabel laten yang berkenaan dengan persepsi karyawan yang dibangun dengan 5 indikator pengukur (*observable variable*).

4. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel laten berkenaan dengan persepsi karyawan yang dibangun dengan 6 indikator pengukur (*observable variable*).
5. Keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja merupakan variabel laten yang berkenaan dengan obyek rasa yang dibangun dengan 6 indikator pengukur (*observable variable*).

Masalahnya adalah apakah benar bahwa masing-masing indikator tersebut benar-benar merupakan alat pengukur terhadap masing-masing variabel yang ada? Untuk itu perlu konfirmasi lebih lanjut, yaitu dengan memeriksa validitas dan reliabilitasnya. Pengujian ini dapat dilakukan dengan *CFA* yang prinsipnya adalah melakukan konfirmasi berdasarkan teori dan konsep.

Pada model analisis faktor *confirmatory* dapat dianalisis dengan menggunakan skala *invariant*, korelasi atau matriks kovarians, tetapi secara teoritik yang pada umumnya menggunakan prosedur *maximum likelihood*, sehingga penggunaan Analisis Faktor Konfirmatori (*CFA*) berbasis matriks ko-varians (*Covariance Matrix*s) lebih tepat.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah sebuah indikator secara signifikan mengukur sebuah variabel (sebagai unidimensionalitas)? Hal ini akan dibaca dari hasil pengujian, yaitu berapakah nilai dari *loading factor* (λ) sebagai pengukur tingkat validitas dan berapa nilai *error term*-nya (ϵ) sebagai penilai reliabilitas. Kemudian harga-harga parameter tersebut (λ dan ϵ) diuji dengan uji *t* pada taraf signifikansi tertentu dengan derajat kebebasan (df) = $n-1$. Apabila hasil pengujian menghasilkan harga taraf signifikansi (*p-value*) $\leq 0,05$, maka kesimpulannya

menolak H_0 , artinya bahwa indikator-indikator tersebut secara unidimensional signifikan sebagai pengukur suatu variabel laten tertentu. Pendekatan yang digunakan mengacu pada rumus sebagai berikut :

Composite Reliability yang rumusnya (Hair, 1995:642) :

$$\text{Construct reliability} = \frac{(\sum \text{std. loading})^2}{(\sum \text{std. loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

dimana :

- *std. loading* diperoleh langsung dari perhitungan AMOS
- $\sum \epsilon_j$ adalah measurement error dari setiap indikator yang dihitung dari $= 1 - \text{reliabilitas indikator}$.
- Batas nilai yang dapat diterima adalah $\geq 0,60$.

Variance Ekstracted yang rumusnya adalah (Hair, 1995:642) :

$$\text{Variance Ekstracted} = \frac{\sum \text{std. loading}^2}{\sum \text{std. loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

dimana :

- *std. loading* diperoleh langsung dari perhitungan AMOS
- $\sum \epsilon_j$ adalah measurement error dari setiap indikator yang dihitung dari $= 1 - \text{reliabilitas indikator}$.
- Batas nilai yang dapat diterima adalah $\geq 0,50$.

4.7.2. Analisis Data Deskriptif

Merupakan analisis yang sifatnya hanya ingin menguraikan (mendiskripsikan) data-data hasil studi tanpa bermaksud untuk melakukan pengujian, analisis statistika yang cocok untuk itu adalah tabel distribusi frekuensi, baik dengan

angka-angka absolut maupun persentasenya sesuai dengan banyaknya kategori yang ada dalam skala Likert yang dibangun dalam studi ini.

Angka-angka hasil studi tersebut akan dimasukkan dalam tabel distribusi frekuensi dengan mengelompok-kelompokkan berdasarkan interval yang ditentukan dengan formula sebagai berikut :

1. Banyaknya kelompok kategori = 5 (sesuai dengan skala penilaiannya)
2. Mencari selisih (*range*) antara skor maksimum dengan skor minimum dari total skor seluruh indikator untuk setiap variabel (variabel laten)
3. Menentukan interval kelompok dengan cara membagi *range* dengan banyaknya kelompok kategori.
4. Menentukan frekuensi untuk setiap kelompok kategori.

Selanjutnya angka-angka yang telah terbentuk dalam tabel distribusi frekuensi tersebut diuraikan secara rinci sehingga angka-angka tersebut mempunyai makna. Mengingat bahwa analisis deskriptif ini tanpa pengujian (hanya memberikan gambaran mengenai profil dari setiap variabel yang diteliti), maka hasil analisis deskriptif ini belum sepenuhnya dapat untuk menjawab pertanyaan dalam studi ini.

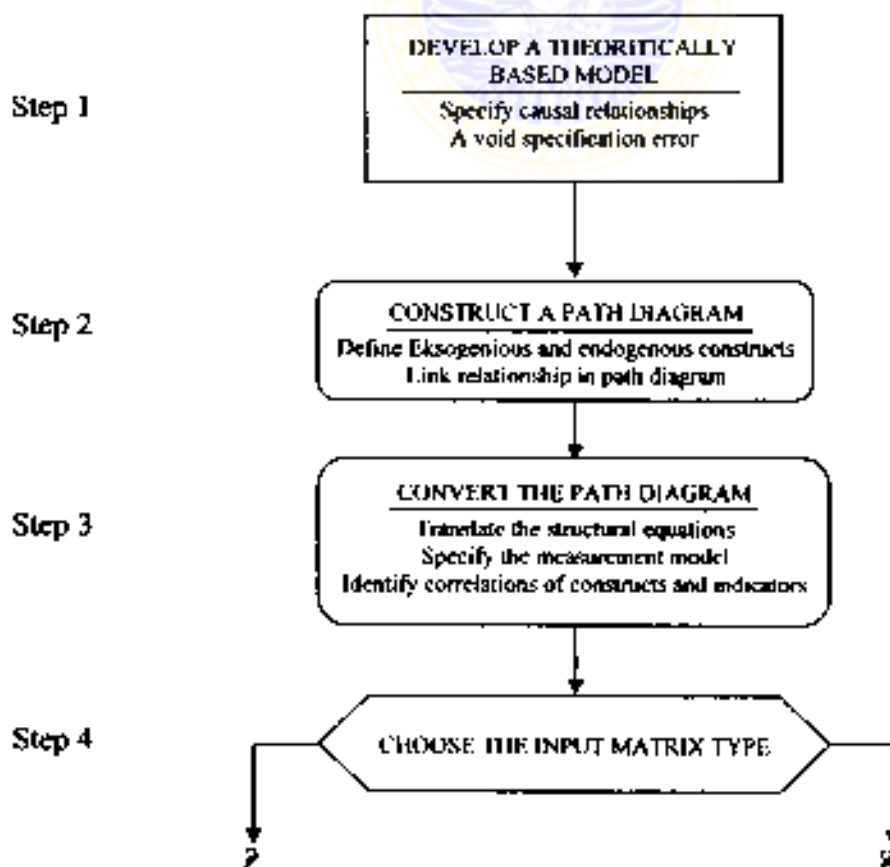
4.7.3. Analisis Data Inferensial

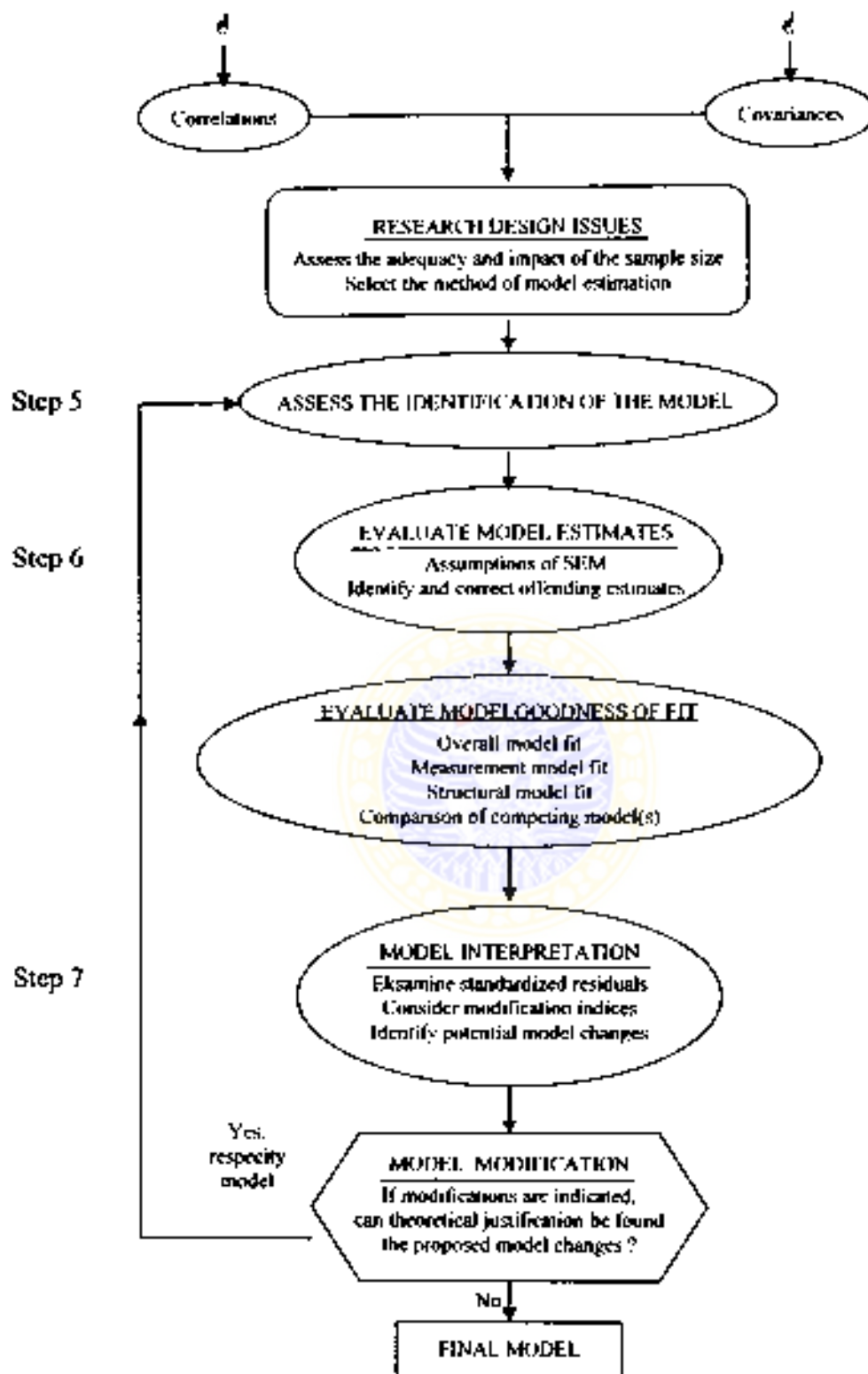
Dari analisis deskriptif sudah dapat diambil kesimpulan, namun masih mengandung unsur subyektivitas, karena sifatnya hanya penjabaran dari olahan data. Untuk menetralsir unsur subyektivitas yang ada pada analisis deskriptif, maka dilakukan penganalisaan data secara inferensial. Yaitu analisis data yang dimaksudkan untuk menguji hubungan pengaruh dua atau lebih variabel berdasarkan kaidah-kaidah metode statistika. Alat-alat analisis dalam statistika yang

akan digunakan secara khusus adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Untuk mempermudah dan menjamin akurasi hasil perhitungan maka dalam proses perhitungannya akan digunakan alat bantu (*software*) AMOS dan SPSS.

Alasan penggunaan SEM dalam analisis data adalah karena SEM merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif "rumit" secara simultan. Ditegaskan oleh Ferdinan (2002: 6) hubungan yang rumit tersebut dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel terikat (*dependent variable*) dengan satu atau beberapa variabel bebas (*independent variable*).

Langkah-langkah analisis data dengan SEM dapat digambarkan ke dalam sebuah diagram sebagai berikut :





Sumber : Hair, *et al.*, 1995:628-629

Gambar 4.6

**TUJUH LANGKAH PROSES PADA
PEMODELAN PERSAMAAN STRUKTURAL**

Penjelasan setiap langkah dalam pemodelan persamaan struktural berdasarkan gambar tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

4.7.3.1. Tahap 1 : Pengembangan model teoritis

Untuk lebih menyederhanakan persoalan yang akan dipecahkan, maka secara teoritis perlu dibentuk sebuah model. Dasar pemodelan tersebut adalah telaah teoritik dan telaah pustaka dalam rangka memperoleh justifikasi atas model teoritis. Dengan model ini akan dilakukan pengkajian mengenai interaksi antara variabel keadilan distributif, variabel keadilan prosedural terhadap variabel kesejahteraan karyawan dan variabel kepuasan kerja serta keinginan untuk melakukan mogok kerja.

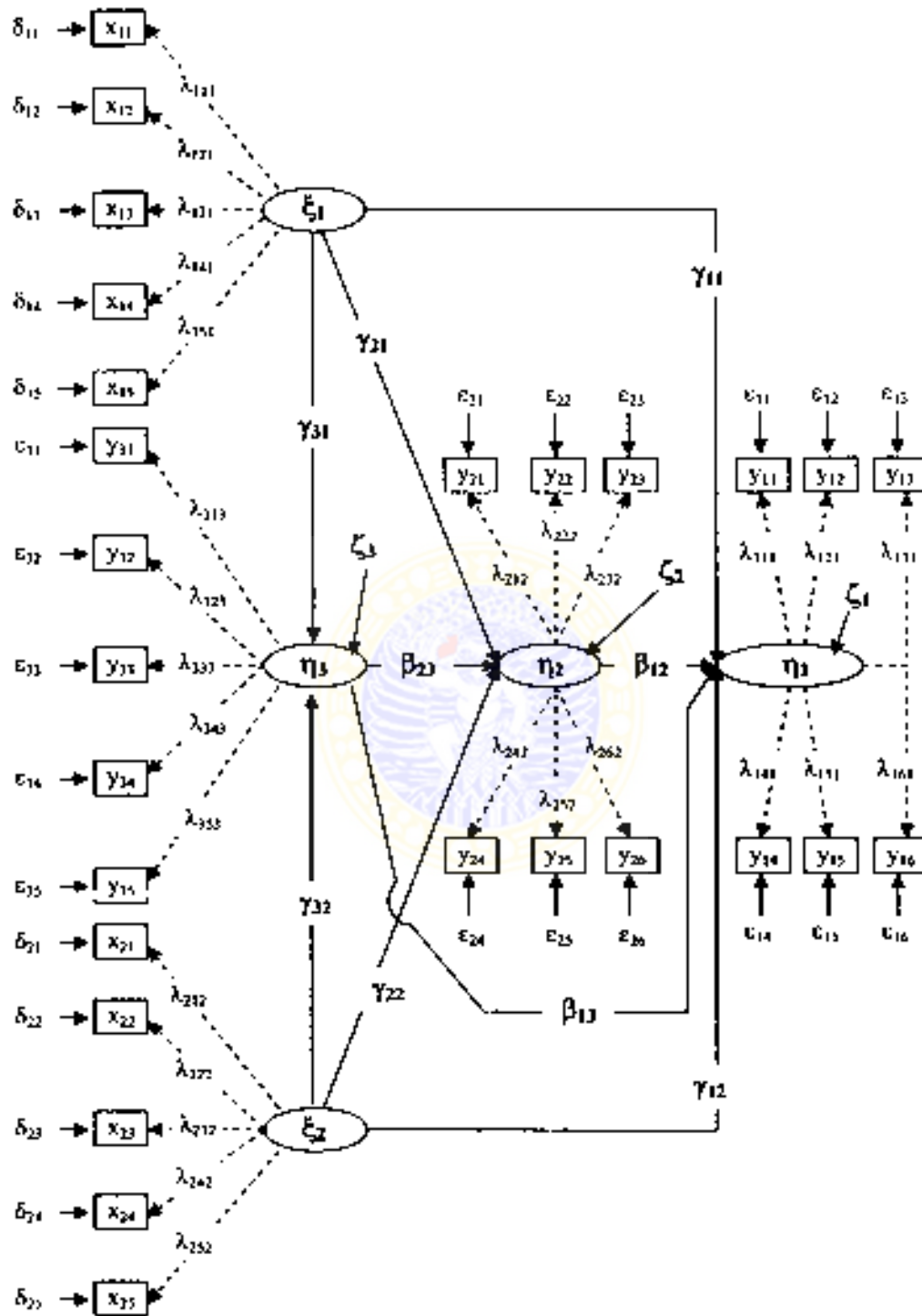
4.7.3.2. Tahap 2 : Pengembangan diagram alur

Model teoritik yang telah dibangun pada langkah pertama, kemudian divisualisasikan dalam bentuk diagram jalur (*path diagram*). Dengan diagram jalur ini akan dengan jelas diketahui bagian mana yang harus dilakukan *confirmatory test* dan bagian mana yang harus dilakukan pengujian hipotesis. Uji konfirmasi akan dilakukan terhadap semua indikator terhadap variabel laten yang dibentuknya, selanjutnya uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung maupun tidak langsung, serta menguji pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen yang lain.

4.7.3.3. Tahap 3 : Konversi diagram alur ke dalam persamaan

Dari model yang berbentuk diagram jalur dikonversi menjadi persamaan struktural (*Structural Equation*) dan persamaan spesifikasi model pengukuran (*Measurement Model*). Secara visual model atau jalur yang akan dianalisis dapat

dilihat pada Gambar 4.7 seperti berikut ini.



Gambar 4.7

**BAGAN PERSAMAAN STRUKTURAL DAN PERSAMAAN
SPESIFIKASI MODEL PENGUKURAN**

Sedangkan secara matematis, model persamaan struktural dapat dituliskan seperti berikut ini :

$$\eta_1 = \beta_{1,2} \cdot \eta_2 + \beta_{1,3} \cdot \eta_3 + \gamma_{1,1} \cdot \xi_1 + \gamma_{1,2} \cdot \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_{2,3} \cdot \eta_3 + \gamma_{2,1} \cdot \xi_1 + \gamma_{2,2} \cdot \xi_2 + \zeta_2$$

$$\eta_3 = \gamma_{3,1} \cdot \xi_1 + \gamma_{3,2} \cdot \xi_2 + \zeta_3$$

Keterangan :

ξ (ksi) = variabel laten eksogen

η (eta) = variabel laten endogen

γ (gama) = koefisien pengaruh pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

β (beta) = koefisien pengaruh dari variabel endogen terhadap variabel endogen yang lain.

ζ (zeta) = galat dalam model

Konversi persamaan spesifikasi model pengukuran secara matematis :

1. Indikator untuk variabel eksogen.

a. Keadilan Distributif (ξ_1) :

$$x_{1,1} = \lambda_{1,1,1} \cdot \xi_1 + \delta_{1,1}$$

$$x_{1,2} = \lambda_{1,2,1} \cdot \xi_1 + \delta_{1,2}$$

$$x_{1,3} = \lambda_{1,3,1} \cdot \xi_1 + \delta_{1,3}$$

$$x_{1,4} = \lambda_{1,4,1} \cdot \xi_1 + \delta_{1,4}$$

$$x_{1,5} = \lambda_{1,5,1} \cdot \xi_1 + \delta_{1,5}$$

b. Keadilan Prosedural (ξ_2) :

$$x_{2,1} = \lambda_{2,1,2} \cdot \xi_2 + \delta_{2,1}$$

$$x_{2,2} = \lambda_{2,2,2} \cdot \xi_2 + \delta_{2,2}$$

$$x_{2,3} = \lambda_{2,3,2} \cdot \xi_2 + \delta_{2,3}$$

$$x_{2,4} = \lambda_{2,4,2} \cdot \xi_2 + \delta_{2,4}$$

$$x_{2,5} = \lambda_{2,5,2} \cdot \xi_2 + \delta_{2,5}$$

2. Indikator untuk variabel endogen.

a. Kesejahteraan (η_3) :

$$y_{3,1} = \lambda_{3,1,3} \cdot \eta_3 + \varepsilon_{3,1}$$

$$y_{3,2} = \lambda_{3,2,3} \cdot \eta_3 + \varepsilon_{3,2}$$

$$y_{3,3} = \lambda_{3,3,3} \cdot \eta_3 + \varepsilon_{3,3}$$

$$y_{3,4} = \lambda_{3,4,3} \cdot \eta_3 + \varepsilon_{3,4}$$

b. Kepuasan Kerja (η_2)

$$y_{2,1} = \lambda_{2,1,2} \cdot \eta_2 + \varepsilon_{2,1}$$

$$y_{2,2} = \lambda_{2,2,2} \cdot \eta_2 + \varepsilon_{2,2}$$

$$y_{2,3} = \lambda_{2,3,2} \cdot \eta_2 + \varepsilon_{2,3}$$

$$y_{2,4} = \lambda_{2,4,2} \cdot \eta_2 + \varepsilon_{2,4}$$

$$y_{3,5} = \lambda_{35,2} \cdot \eta_2 + \varepsilon_{3,5}$$

$$y_{2,5} = \lambda_{25,2} \cdot \eta_2 + \varepsilon_{2,5}$$

$$y_{7,6} = \lambda_{26,2} \cdot \eta_2 + \varepsilon_{2,6}$$

c. Keinginan Mogok kerja (η_1) :

$$y_{1,1} = \lambda_{11,1} \cdot \eta_1 + \varepsilon_{1,1}$$

$$y_{1,2} = \lambda_{12,1} \cdot \eta_1 + \varepsilon_{1,2}$$

$$y_{1,3} = \lambda_{13,1} \cdot \eta_1 + \varepsilon_{1,3}$$

$$y_{1,4} = \lambda_{14,1} \cdot \eta_1 + \varepsilon_{1,4}$$

$$y_{1,5} = \lambda_{15,1} \cdot \eta_1 + \varepsilon_{1,5}$$

$$y_{1,6} = \lambda_{16,1} \cdot \eta_1 + \varepsilon_{1,6}$$

Keterangan : λ (lamda) = *loading factor*

δ (delta) = galat pengukuran pada indikator untuk variabel laten eksogen

ε (epsilon) = galat pengukuran pada indikator untuk variabel laten endogen

4.7.3.4. Tahap 4 : Pemilihan matriks input dan estimasi model

Memilih jenis masukan (*input*), yang sesuai dengan analisis pengujian data, yaitu kovarians atau korelasi. Jika yang diuji adalah hubungan kausalitas, maka input yang digunakan adalah kovarians. Karena dalam studi ini akan menguji hubungan kausalitas, maka matriks kovarians akan diambil sebagai inputnya. Langkah-langkah penggunaan input dalam SEM meliputi :

1. Estimasi model pengukuran dengan teknik *Confirmatory Factor*.

Model pengukuran ini akan menentukan apakah indikator-indikator pada setiap variabel laten benar-benar bisa memberikan ukuran (menggambarkan nilai) dari variabel laten tersebut.

2. Estimasi analisis jalur

Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh secara langsung maupun

tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen serta dari variabel endogen terhadap variabel endogen yang lain dalam model.

4.7.3.5. Tahap 5 : Menaksir identifikasi model

Untuk mengetahui apakah model struktural yang dibangun mampu menghasilkan estimasi yang unik ataukah tidak. Gejala-gejala adanya masalah dalam identifikasi dapat dilihat dari :

1. Simpangan standar untuk satu atau beberapa koefisien model sangat besar.
2. Informasi yang seharusnya disajikan ternyata tidak dapat disajikan oleh program
3. Munculnya angka-angka yang asing (aneh), misalnya terdapat varians yang bernilai negatif
4. Munculnya angka koefisien korelasi antar koefisien estimasi yang sangat tinggi

4.7.3.6. Tahap 6 : Evaluasi terhadap ketepatan estimasi model

Pada dasarnya program telah melakukan evaluasi terhadap ketepatan model pada saat model diestimasi. Estimasi model akan dapat diuji jika beberapa asumsi penggunaan SEM berikut ini dapat dipenuhi :

1. Ukuran sampel minimum 100 unit
2. Data berdistribusi normal dan berpola linier. Normalitas data dapat diuji dengan histogram frekuensi atau uji normalitas yang lainnya (misalnya menggunakan χ^2). Sedangkan linieritas dapat diuji dengan cara mengamati secara tepat mengenai *scatter plot* data dan penyebarannya.

3. *Outliers*, yaitu observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara *univariat* maupun *multivariat* yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan nampak sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Munculnya *outliers* dapat disebabkan adanya kesalahan *scoring*, *inputing* data, karakter khusus responden yang sulit dideteksi, kombinasi dari variabel yang lain. *Outliers* dapat dievaluasi dengan dua metode, yaitu :

a. *Univariate Outliers*

Untuk mengetahui adanya *univariate outliers* dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversikan nilai data studi ke dalam *standard score (Z-score)*. Ambang batas dari *Z-score* akan berada pada rentang -4 sampai 4 , jadi secara sederhana dapat dikatakan bahwa nilai hasil observasi yang mempunyai *Z-score* $\leq -4,0$ atau *Z-score* $\geq 4,0$ dikategorikan sebagai *outliers*.

b. *Multivariate Outliers*

Untuk mengetahui *multivariate outliers* dapat dilakukan menggunakan kriteria jarak Mahalanobis (*the Mahalanobis distance*) pada tingkat $p < 0,001$. Jarak Mahalanobis ini dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada *degree of freedom* sebesar banyaknya variabel.

4. *Multicollinearity* dan *Singularity*

Multicollinearity dapat dideteksi dari determinan matrik kovarians. Nilai determinan matrik kovarians yang sangat kecil memberi indikasi

adanya masalah *multicollinearity* dan *singularity*, dan cara mengatasinya adalah dengan mengeluarkan variabel yang menyebabkan terjadinya *singularity*. Apabila *singularity* dan *multicollinearity* ditemukan dalam data yang dikeluarkan maka salah satu perlakuan yang diambil adalah menciptakan *composite variables*, selanjutnya dengan menggunakan *composite variables* tersebut, proses analisis data selanjutnya dapat dilakukan.

Apabila asumsi-asumsi yang dipersyaratkan dalam penggunaan SEM telah dipenuhi, maka tahap berikutnya adalah melakukan uji kesesuaian dan uji statistik terhadap model (*goodness of fit test*). Mengacu pada Ferdinand (2002:61) beberapa ukuran standar pengujian model SEM yang dapat digunakan meliputi :

1. *Chi-Square Statistic*

Likelihood Ratio Chi-Square merupakan alat uji statistik untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara matriks kovarians populasi dengan matriks kovarians sampel. H_0 dalam pengujian ini mengatakan bahwa matriks kovarians populasi sama dengan matriks kovarians sampel, oleh karena itu model dikatakan baik (*fit*) jika nilai *Chi-Square*-nya rendah (tidak signifikan), dengan $p > 0,05$.

2. *Significanced Probability*

Untuk menguji apakah ada perbedaan secara signifikan atau tidak antara matriks kovarians yang diestimasi dengan matriks kovarians data. Model dapat diterima jika hasil pengujian menyatakan tidak signifikan, yaitu $p > 0,05$.

3. *The Root Mean Square Error Approximations (RMSEA).*

RMSEA merupakan sebuah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi *Chi-Square Statistic* dengan sampel besar. RMSEA menunjukkan *goodness of fit* dari model yang diestimasi dalam populasi. Model dapat diterima jika nilai indeks RMSEA $\leq 0,08$ berdasarkan *degree of freedom* tertentu. Rumus perhitungannya adalah :

$$\text{RMSEA} = \sqrt{\frac{\chi^2_{\text{model}} - \text{df}_{\text{model}}}{N \cdot \text{df}_{\text{model}}}}$$

(Tabachnick, 2001:699)

4. *Goodness of Fit Indeks (GFI).*

Menurut Tanaka dan Huba (1989) dalam Tabachnick (2001:700) bahwa GFI analog dengan harga R^2 dalam regresi ganda. GFI digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang diestimasi. Nilai GFI paling kecil = 0 dan paling tinggi = 1 ($0 \leq \text{GFI} \leq 1$), dan jika nilai GFI semakin mendekati 1, maka model akan semakin baik.

Besarnya harga GFI dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{GFI} = \frac{\text{tr}(\hat{\sigma}^2 W \hat{\sigma}^2)}{\text{tr}(S^2 W S)}$$

(Tabachnick, 2001:700)

dimana :

- a. Pembilang adalah jumlah varians tertimbang dari matrik kovarians model yang diestimasi

- b. Penyebut adalah jumlah varians tetimbang kuadrat dari kovarians sampel
- c. W adalah matrik bobot yang dipilih sesuai dengan metode estimasi yang dipilih

5. *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*.

Harga dari AGFI analog dengan harga R^2 yang disesuaikan dalam regresi ganda (*Adjusted R square*) Dalam pengujian ini, nilai Fit Indeks dari GFI disesuaikan terhadap *degree of freedom* yang tersedia, untuk menguji diterima tidaknya model. Dalam pengujian ini direkomendasikan untuk menerima model (model dianggap layak) jika nilai AGFI \geq 0.90. Rumus perhitungan yang digunakan adalah:

$$AGFI = 1 - \frac{1 - GFI}{1 - \frac{\text{Banyaknya parameter yang diestimasi}}{n}}$$

(Tabachnick, 2001:701)

dimana : n = banyaknya data

6. *The Minimum Sample Discrepancy Function/Degree of freedom (CMIN/DF)*.

CMIN/DF merupakan salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. Nilai CMIN/DF diperoleh dari nilai statistik *Chi-Square* dibagi dengan df-nya, sehingga sering juga disebut dengan *Chi-Square relatif*. Nilai $\chi^2 < 2,0$ atau terkadang nilai $\chi^2 < 0,3$ mengindikasikan bahwa ada kesesuaian antara model dan data.

7. *Tucker Lewis Index (TLI)*

TLI merupakan sebuah alternatif *incremental fit indeks* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap *baseline* model. Nilai yang

direkomendasikan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$ dan jika nilai tersebut semakin mendekati satu, menunjukkan tingkat kesesuaian model yang sangat baik (*a very good fit*). Rumus perhitungannya adalah :

$$TLI = \frac{\frac{\chi^2_{NULL}}{df_{NULL}} - \frac{\chi^2_{PROPOSED}}{df_{PROPOSED}}}{\frac{\chi^2_{NULL}}{df_{NULL}} - 1}$$

(Hair,*et.al.*, 1995:650)

dimana :

χ^2_{NULL} adalah harga *Chi-Square baseline*

df_{NULL} adalah harga derajat kebebasan *baseline*

$\chi^2_{PROPOSED}$ adalah harga *Chi-Square* yang diusulkan

$df_{PROPOSED}$ adalah harga derajat kebebasan yang diusulkan

8. *Comparative Fit Index (CFI)*.

CFI merupakan sebuah besaran indeks yang digunakan untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model, yang tidak tergantung pada banyaknya sampel (*sample size*) yang digunakan. Rentang nilai CFI adalah antara nol (0) hingga satu (1), dan semakin mendekati satu (1) semakin tinggi tingkat *fit* (kelayakan) dari model yang akan digunakan dalam penelitian. Harga CFI yang dapat diterima jika $\geq 0,95$ dan rumus perhitungannya adalah :

$$CFI = 1 - \frac{T_{test\ model}}{T_{indep\ model}}$$

4.7.3.7. Tahap 7 : Interpretasi dan Modifikasi Model.

Langkah terakhir adalah melakukan interpretasi dan modifikasi terhadap model yang dikembangkan, jika ternyata estimasi dari model tidak memiliki tingkat prediksi seperti yang diharapkan, atau mempunyai nilai residual yang sangat besar. Namun demikian modifikasi model hanya dapat dilakukan jika terdapat justifikasi teoritis yang cukup kuat, karena SEM tidak ditujukan untuk menghasilkan teori baru, tetapi hanya menguji model yang dibangun berdasarkan teori yang baik (teori yang telah mapan)

Dari uraian mengenai asumsi-asumsi penggunaan SEM tersebut, secara ringkas dapat di sajikan pedoman kriteria kelayakan pemodelan (*goodness of fit indices*) yang tertera pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4

KRITERIA KELAYAKAN PEMODELAN PERSAMAAN STRUKTURAL (*GOODNESS OF FIT INDICES*)

<i>Goodness of fit indices</i>	<i>Cut-off value</i>
<i>Chi-Square (χ^2)</i>	Diharapkan kecil
<i>Significuned Probability</i>	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,94$

Sumber: Ferdinand, 2002:61.

4.8. Pengujian Hipotesis

Secara keseluruhan hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan diuji dengan menggunakan *t-test*. Pada dasarnya pengujian dengan *t-test* ini akan digunakan terhadap analisis hubungan antar variabel secara parsial (dua variabel), oleh karena itu pengujian dengan *t-test* dapat dilakukan terhadap dua hal, pertama, *t-test* digunakan untuk menguji signifikan tidaknya masing-masing harga koefisien regresi yang dijadikan model dan kedua *t-test* digunakan untuk menguji signifikan tidaknya nilai koefisien korelasi parsial dalam model. Meskipun akan menghasilkan nilai yang sama, secara terpisah ditunjukkan formula pengujian untuk masing-masing pendekatan (uji untuk koefisien regresi dan uji untuk koefisien korelasi) sebagai berikut :

Untuk uji koefisien regresi :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

dimana : b_i = koefisien regresi untuk setiap variabel laten ke i

S_{b_i} = standar deviasi dari koefisien regresi ke i dan $i = 1, 2, 3 \dots$

Untuk uji koefisien korelasi :

$$t = \frac{r_i \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_i^2}}$$

dimana : r_i = koefisien korelasi antar variabel dan $i = 1, 2, 3 \dots$

Dengan pendekatan yang manapun, harga *t-test* yang dihitung dari sampel (statistik) tersebut kemudian dicocokkan dengan harga t dari tabel pada derajat kebebasan (df) = $n-2$. Dengan menggunakan taraf signifikansi yang pada umumnya digunakan (*rule of thumb*), maka hipotesis nihil (H_0) ditolak jika harga t

statistik mempunyai probabilitas (p) $\leq 0,05$. (hipotesis diterima), yang berarti indikator tersebut signifikan sebagai pengukur variabel dan sekaligus bahwa pengaruh langsung antar variabel dinyatakan signifikan.

4.9. Pembahasan

Hasil analisis data yang diperoleh dari analisis data deskriptif dan inferensial, perlu diuraikan lagi secara lebih detail agar hasil analisis tersebut lebih bermakna dan jelas apa dampak atau implikasi strategiknya bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia lebih lanjut. Hal ini perlu dilakukan karena sangat dimungkinkan ada beberapa data yang dapat direkam atau diukur secara kuantitatif, sehingga perlu pemaknaan lebih lanjut.

Dalam pembahasan ini diharapkan dapat ditemukan penjelasan-penjelasan yang menunjukkan adanya pengembangan teori, khususnya yang berkaitan dengan keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif dan keadilan prosedural, kesejahteraan, kepuasan kerja dan pemogokan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia baik secara individu maupun kelompok-kelompok, akan menjadi perhatian dalam studi ini serta berbagai keterbatasan hasil studi.

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini akan dilakukan uraian mengenai hasil disertasi secara deskriptif dan analisis disertasi. Uraian mengenai hasil disertasi secara deskriptif berkaitan dengan karakteristik demografi responden, yaitu karyawan perusahaan tekstil dan produk tekstil (TPT) yang ada wilayah Eks Karesidenan Surakarta, serta penilaian atau persepsi responden terhadap variabel-variabel disertasi. Dari uraian ini akan didapatkan performa atau potret keadaan/situasi mengenai responden dan variabel disertasi pada saat studi ini dilakukan. Sedangkan analisis hasil disertasi dengan pendekatan inferensial dimaksudkan untuk menjelaskan hasil analisis model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*) secara simultan berdasarkan tahapan-tahapannya dengan menggunakan paket program AMOS dan SPSS.

5.1. Data Hasil Studi

Data yang direkam dalam studi ini dikumpulkan dengan cara survei sampel dengan instrumen berupa angket (kuesioner). Kuesioner tersebut diberikan kepada responden atau karyawan bagian produksi yang terpilih sebagai sampel sebanyak 200 orang untuk memberikan jawaban berdasarkan persepsi mereka. Dengan demikian ditinjau dari jawaban responden, maka datanya bersifat persepsional, dengan dari sudut unit analisisnya, maka datanya bersifat *cross sectional*. Data hasil studi ini secara keseluruhan dapat dilihat pada Lampiran 5.

5.2. Analisis Dan Hasil Studi

Pada tahapan ini, data yang telah dikumpulkan (lihat Lampiran 5) akan diana

lisis secara berturut-turut meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif dan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Masing-masing analisis akan dibahas pada seksi berikut ini.

5.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Analisis ini dimaksudkan untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan dengan instrumen yang berupa angket tersebut benar-benar mempunyai tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi atau benar-benar mampu mengkonfirmasi indikator terhadap variabel yang dibangun.

Pengujian validitas dan reliabilitas akan dilakukan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*CFA* - *Confirmatory Factor Analysis*). Instrumen suatu studi disebut valid unidimensional jika nilai *Goodness of Fit Index* (*GFI*) > 0,90 dan dikatakan reliabel jika nilai *cronstruct reliability* $\rho_c > 0.6$. Menurut Ferdinand (2002:193), hal ini sesuai dengan pernyataan Nunnally dan Bernstein yang memberikan pedoman untuk menginterpretasikan indeks reliabilitas. Mereka menyatakan bahwa dalam studi eksploratory, reliabilitas yang sedang adalah antara 0,5 - 0,6 sudah cukup untuk menjustifikasi hasil studi.

Nilai-nilai lain yang dapat digunakan untuk menginterpretasikan hasil pengujian validitas ini diantaranya adalah : *Goodness of Fit Index* (*GFI*) dengan nilai >0,90.

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk setiap variabel selengkapanya dapat diikuti pada penjelasan berikut.

5.2.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Distributif (X_1)

Variabel keadilan distributif (X_1) dibangun dengan lima indikator yang masing-masing diberi notasi x_{11} hingga x_{15} . Hasil pengujian validitas dan

reliabilitas dilakukan dengan pendekatan CFA, ditunjukkan oleh harga *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0,986 yang berarti $> 0,90$ serta *Construct Reliability* (CR (ρ_x)) = 0,884 yang berarti $> 0,60$. Dari harga-harga tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator bersifat unidimensional terhadap variabel keadilan distributif, sehingga layak untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam studi ini.

5.2.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Prosedural (X_2)

Variabel keadilan prosedural (X_2) dibangun dengan lima indikator yang masing-masing diberi notasi $x_{2,1}$ hingga $x_{2,5}$. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan pendekatan CFA, ditunjukkan oleh harga *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0,983 yang berarti $> 0,90$ serta *Construct Reliability* (CR (ρ_x)) = 0,64 yang berarti $> 0,60$. Dari harga-harga tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator bersifat unidimensional terhadap variabel keadilan prosedural, sehingga layak untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam studi ini.

5.2.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesejahteraan (X_3)

Variabel kesejahteraan karyawan (X_3) dibangun dengan lima indikator yang masing-masing diberi notasi $x_{3,1}$ hingga $x_{3,5}$. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan pendekatan CFA, ditunjukkan oleh harga *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0,986 yang berarti $> 0,90$ serta *Construct Reliability* (CR (ρ_x)) = 0,65 yang berarti $> 0,60$. Dari harga-harga tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator bersifat unidimensional terhadap variabel kesejahteraan karyawan, sehingga layak untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam studi ini.

5.2.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_4)

Variabel kepuasan kerja (X_4) dibangun dengan enam indikator yang masing-masing diberi notasi x_{41} hingga x_{46} . Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan pendekatan CFA, ditunjukkan oleh harga *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0,975 yang berarti $> 0,90$ serta *Construct Reliability* (CR (ρ_c)) = 0,94 yang berarti $> 0,60$. Dari harga-harga tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator bersifat unidimensional terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga layak untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam studi ini.

5.2.1.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keinginan Mogok Kerja (Y)

Variabel keinginan mogok kerja (Y) dibangun dengan enam indikator yang masing-masing diberi notasi y_1 hingga y_6 . Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan pendekatan CFA, ditunjukkan oleh harga *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0,974 yang berarti $> 0,90$ serta *Construct Reliability* (CR (ρ_c)) = 0,77 yang berarti $> 0,60$. Dari harga-harga tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator bersifat unidimensional terhadap variabel keinginan mogok kerja, sehingga layak untuk menguji hipotesis dalam studi ini.

5.2.2. Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik demografi responden yang akan diungkap meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan formal yang ditamatkan, status pernikahan, status kepegawaian, pengalaman kerja dan frekuensi mogok yang pernah dilakukan.

Penjelasan terhadap karakteristik demografi responden selain dilakukan secara keseluruhan (total) juga akan dilakukan berdasarkan jenis produk utama yang dihasilkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Kelompok karyawan

berdasarkan jenis produk utama tersebut meliputi produk utama *spinning* (pemintalan), *weaving* (pertenunan), *printing* (pembatikan/penyablonan) dan *garment* (pembuatan pakaian jadi). Pengelompokan ini penting khususnya ketika menganalisis untuk penilaian terhadap variabel disertasi.

5.2.2.1. Jenis Kelamin Responden

Distribusi mengenai banyaknya karyawan ditinjau dari jenis kelaminnya, dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1
KARAKTERISTIK DEMOGRAFI KARYAWAN INDUSTRI TPT
DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Banyaknya Karyawan	
	(orang)	(%)
Laki-laki	57	28,50
Wanita	143	71,50
Jumlah	200	100,00

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 5.1. dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan pabrik tekstil dan produk tekstil adalah wanita, yaitu sebanyak 143 orang atau 71,50% sedangkan sisanya yang 57 orang atau 28,50% adalah laki-laki.

5.2.2.2. Usia Responden

Usia Responden dikelompokkan menjadi lima (5) kelompok seperti yang dikemukakan oleh Desler (1997:47), yang secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 5.2. berikut :

Tabel 5.2

**KARAKTERISTEK DEMOGRAFI KARYAWAN INDUSTRI TPT
DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA BERDASARKAN USIA**

Usia (tahun)	Banyaknya Karyawan		Keterangan
	(orang)	(%)	
< 15	0	0,00	Maks = 51 Min = 18 Rerata = 30,35 St.Dev. = 7,97
15 - 24	49	24,50	
25 - 30	79	39,50	
31 - 44	57	28,50	
45 - 60	15	7,50	
> 60	0	0,00	
Jumlah	200	100,00	

Sumber : data primer diolah

Ditinjau dari usia, diketahui bahwa rata-rata usia karyawan adalah 30 tahun dengan simpangan baku 8 tahun, artinya jika digunakan pendekatan distribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa 68,26% dari karyawan mempunyai usia rata-rata sekitar 22 tahun hingga 38 tahun.

5.2.2.3. Pendidikan Formal Responden

Hasil perhitungan keseluruhan dapat dijelaskan bahwa karyawan yang pendidikan formalnya SD sebanyak 4 orang atau 2,00%, yang pendidikannya tingkat menengah sebanyak 95 orang atau 47,50% dan yang pendidikan formalnya SLTA sebanyak 101 orang atau 50,50%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai tingkat pendidikannya SLTA, kemudian disusul oleh mereka yang pendidikan SLTP dan yang paling sedikit adalah karyawan yang berpendidikan SD.

Data secara lengkap mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3

**KARAKTERISTIK DEMOGRAFI KARYAWAN INDUSTRI TPT
DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA
BERDASARKAN PENDIDIKAN**

Pendidikan Formal	Banyaknya Karyawan	
	(orang)	(%)
SD	4	2,00
SLTP	95	47,50
SLTA	101	50,50
PT	0	0,00
Jumlah	200	100,00

Sumber : data primer diolah

5.2.2.4. Status Pernikahan

Data mengenai status pernikahan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut :

Tabel 5.4

**KARAKTERISTIK DEMOGRAFI KARYAWAN INDUSTRI TPT
DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA BERDASARKAN STATUS
PERNIKAHAN**

Status Pernikahan	Banyaknya Karyawan	
	(orang)	(%)
Menikah	125	62,50
Janda/Duda	16	8,00
Belum Menikah	59	29,50
Jumlah	200	100,00

Sumber : data primer diolah

Dari hasil studi ini diketahui bahwa karyawan di industri TPT se Eks Karesidenan Surakarta didominasi oleh mereka yang telah menikah (berkeluar-

ga), yaitu sebanyak 125 orang atau 62,50%, kemudian disusul oleh kelompok karyawan yang belum menikah, yaitu sebanyak 59 orang atau 29,50% dan sisanya adalah kelompok karyawan yang sedang menanda/ menduda, yaitu sebanyak 6 orang atau 3,00%.

5.2.2.5. Status Kepegawaian

Untuk menunjukkan distribusi banyaknya karyawan berdasarkan status kepegawaiannya secara lengkap dapat diikuti pada Tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 5.5

**KARAKTERISTIK DEMOGRAFI KARYAWAN INDUSTRI TPT
DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA BERDASARKAN STATUS
KEPEGAWAIAN**

Status Kepegawaian	Banyaknya Karyawan	
	(orang)	(%)
Kary. Tetap	154	77,00
Kary. Tidak tetap	46	23,00
Jumlah	200	100,00

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 5.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berstatus sebagai karyawan tetap, yaitu sebanyak 77% sedangkan sisanya (23%) sebagai karyawan tidak tetap atau karyawan kontrak. Lamanya kontrak bagi karyawan kontrak adalah 1 tahun dan dapat diperpanjang untuk setiap tahun kedepan. Karyawan kontrak mempunyai peluang lebih tinggi untuk menjadi karyawan tetap dibanding pelamar pekerjaan.

5.2.2.6. Pengalaman Kerja

Yang dimaksud pengalaman kerja adalah lamanya waktu yang dijalani oleh seseorang dalam mengabdikan dirinya sebagai karyawan di sebuah perusahaan

TPT (tidak harus pada perusahaan yang sama). Dari studi ini diketahui bahwa karyawan tidak bersedia memberikan informasi pengalaman kerja secara rinci (hingga satuan bulan), sehingga hanya dapat diketahui bahwa pengalaman yang paling lama adalah 26 tahun dan yang paling sedikit adalah 1 tahun. Tampak bahwa pengalaman kerja karyawan mempunyai variasi yang sangat tinggi, karena rentangnya sebesar 25 tahun. Jika dihitung rata-rata pengalaman kerjanya adalah 7,2 tahun, dan angka ini belum dapat memberikan gambaran yang memadai, oleh karena itu berdasarkan rentang pengalaman kerja tersebut dapat dikelompokkan ke dalam 5 kelompok pengalaman kerja yang secara lengkap seperti disajikan pada Tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5.6
KARAKTERISTIK DEMOGRAFI KARYAWAN INDUSTRI TPT
DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA BERDASARKAN
PENGALAMAN KERJA

Pengalaman Kerja (tahun)	Banyaknya Karyawan		Keterangan
	(orang)	(%)	
< 5	88	44,00	Maks = 26 Min = 1 Rerata = 7,2 St.Dev = 6,2
5 - 10	69	34,50	
11 - 16	19	9,50	
17 - 22	17	8,50	
> 22	7	3,50	
Jumlah	200	100,00	

Sumber : data primer diolah

Tabel 5.6 tersebut di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai pengalaman kerja selama kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 88 orang atau 44,00% dan pengalaman kerja antara 5 hingga 10 tahun, yaitu seba-

nyak 69 orang atau 34,50%. Sisanya yaitu 19 orang atau 9,50% mempunyai pengalaman kerja antara 11 - 16 tahun, 17 orang atau 8,50% mempunyai pengalaman kerja antara 17 hingga 22 tahun dan 7 orang atau 3,50% mempunyai pengalaman kerja lebih dari 22 tahun.

5.2.2.7. Pengalaman Mogok Kerja

Secara aktual tidak ada catatan formal mengenai siapa-siapa yang pernah atau belum pernah melakukan pemogokan kerja, baik oleh perusahaan maupun dari serikat pekerja sendiri. Namun ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa telah ada (bahkan sudah beberapa kali) pemogokan kerja di industri TPT se Eks Karesidenan Surakarta, meskipun tidak seluruh perusahaan TPT. Misalnya aksi yang dilakukan oleh berbagai organisasi buruh, LSM dan mahasiswa dalam menyikapi dan mengkritisi beberapa RUU tentang perburuhan di Indonesia.

Berdasarkan studi ini diketahui bahwa sebagian besar dari karyawan pernah melakukan mogok kerja, setidaknya-tidaknya adalah demonstrasi (unjuk rasa), yaitu sebanyak 165 orang atau 82,50% dan sisanya yang 35 orang atau 17,50% menyatakan belum pernah melakukan mogok kerja ataupun unjuk rasa karena tuntutananya tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan.

5.2.3. Diskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel-Variabel Penelitian

Pada bagian ini diuraikan mengenai persepsi karyawan terhadap setiap variabel yang akan dianalisis dalam disertasi ini. Terdapat 5 variabel (*unobserved variable*) dalam disertasi ini yang diukur dengan 27 indikator (*observed variable*). Kelima variabel tersebut adalah keadilan distributif (X_1) yang diukur dengan 5 indikator, keadilan prosedural (X_2) yang diukur dengan 5 indikator,

kesejahteraan karyawan (X_3) yang diukur dengan 5 indikator, kepuasan kerja (X_4) yang diukur dengan 6 indikator, dan keinginan mogok kerja (Y) yang diukur dengan 6 indikator.

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden atas variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel, pada dasarnya akan berisi frekuensi baik secara absolut maupun persentase. Besarnya frekuensi menunjukkan banyaknya responden (karyawan) yang memberikan jawaban pada setiap kondisi indikator. Sedangkan nilai rata-rata skor menunjukkan secara umum kategori persepsi responden.

Mengingat bahwa skor rata-rata minimum adalah 1 yang menunjukkan persepsi yang sangat jelek dan maksimum skor rata-rata adalah 5 yang menunjukkan persepsi yang sangat baik, maka untuk interval nilai rata-rata skor pada setiap kategori ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut :

Nilai rata-rata skor maksimum = 5 dan nilai rata-rata skor minimum = 1

Rentang nilai rata-rata skor = 4

Banyaknya kategori = 5

Interval setiap kategori = $4/5 = 0,8$

Jadi nilai rata-rata skor setiap kelompok kategori adalah :

Rata-rata skor 1,00 - 1,80 : Sangat Tidak Adil/Sangat Tidak Sejahtera/Sangat Tidak Puas/Sangat Rendah

Rata-rata skor >1,80 - 2,60 : Tidak Adil/Tidak Sejahtera/Tidak Puas/Rendah

Rata-rata skor >2,60 - 3,40 : Netral/Biasa

Rata-rata skor >3,40 - 4,20 : Adil/Sejahtera/Puas/Tinggi

Rata-rata skor >4,20 - 5,00 : Sangat Adil/Sangat Sejahtera/Sangat Puas/Sangat Tinggi

Bagaimana persepsi responden terhadap setiap variabel berdasarkan indikator-indikatornya akan dijelaskan dengan nilai rata-rata skor seperti tersebut di atas (lihat halaman 175).

5.2.3.1. Persepsi Responden Terhadap Variabel Keadilan Distributif (X_1)

Gambaran kondisi persepsi responden mengenai variabel keadilan distributif dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif. Hasil analisis deskriptif selengkapnya disajikan dalam Lampiran 8 dan ringkasannya dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut ini :

Tabel 5.7

PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEADILAN DISTRIBUTIF YANG DIRINCI MENURUT INDIKATORNYA

Va ria bel	SKOR										Σ	Rata- rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	
$x_{1,1}$	12	6,0	43	21,5	67	33,5	39	29,5	19	9,5	200	3,15
$x_{1,2}$	19	9,5	36	18,0	63	31,5	51	25,5	31	15,5	200	3,20
$x_{1,3}$	17	8,5	32	16,0	55	27,5	73	36,5	23	11,5	200	3,27
$x_{1,4}$	16	8,0	21	10,5	78	39,0	65	32,5	20	1,0	200	3,26
$x_{1,5}$	4	2,0	54	27,0	92	46,0	45	22,5	5	2,5	200	2,97
Rata-rata skor variabel Keadilan Distributif (X_1)												3,17

1,2,...,5 = skala penilaian dari sangat tidak adil hingga sangat adil

f = frekuensi = banyaknya responden

Sumber: data primer diolah.

Dari Tabel 5.7 tersebut dapat diketabui bahwa skor rata-rata untuk indikator $x_{1,1} = 3,15$ untuk indikator $x_{1,2} = 3,20$ untuk indikator $x_{1,3} = 3,27$ untuk indikator $x_{1,4} = 3,26$ untuk indikator $x_{1,5} = 2,97$ dan untuk seluruh indikator (variabel Keadilan Distributif) = 3,17. Dengan demikian skor rata-rata untuk

seluruh indikator maupun variabel keadilan distributif berada dikelompok pernyataan netral, yaitu antara 2,61 hingga 3,40. Hal ini menunjukkan bahwa terhadap keadilan distributif oleh karyawan dipersepsikan sebagai hal yang biasa saja atau netral.

5.2.3.2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Keadilan Prosedural (X_2)

Persepsi responden mengenai variabel keadilan prosedural dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif, yang hasil analisis selengkapnya disajikan dalam Lampiran 8 sedangkan ringkasannya dapat dilihat pada Tabel 5.8. berikut ini :

Tabel 5.8

PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEADILAN PROSEDURAL YANG DIRINCI MENURUT INDIKATORNYA

Variabel	SKOR										Σ	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
$X_{2.1}$	7	3,5	80	40,0	86	43,0	25	12,5	2	1,0	200	2,68
$X_{2.2}$	3	1,5	83	41,5	68	34,0	44	22,0	2	1,0	200	2,80
$X_{2.3}$	2	1,0	61	30,5	114	57,0	19	9,5	4	2,0	200	2,81
$X_{2.4}$	17	8,5	51	25,5	99	49,5	27	13,5	6	3,0	200	2,77
$X_{2.5}$	13	6,5	55	27,5	67	33,5	58	29,0	7	3,5	200	2,96
Rata-rata skor variabel Keadilan Prosedural (X_2)												2,80

1,2 ... 5 = skala penilaian, dari sangat tidak adil hingga sangat adil

f = frekuensi = banyaknya responden

Sumber: data primer diolah.

Dari Tabel 5.8 tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk indikator $x_{2.1} = 2,68$ untuk indikator $x_{2.2} = 2,80$ untuk indikator $x_{2.3} = 2,81$ untuk indikator $x_{2.4} = 2,77$ untuk indikator $x_{2.5} = 2,96$ dan untuk seluruh indikator

(variabel Keadilan Prosedural) = 2,80. Meskipun skor rata-rata secara keseluruhan cukup rendah (dibanding dengan skor rata-rata keadilan distributif), tetapi masih berada dikelompok pernyataan netral, yaitu antara 2,61 hingga 3,40. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap variabel keadilan prosedural adalah biasa saja atau netral.

5.2.3.3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan (X_3)

Persepsi responden mengenai variabel kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif. Hasil analisis deskriptif selengkapnya disajikan dalam Lampiran 8 dan ringkasannya dapat dilihat pada Tabel 5.9 berikut ini :

Tabel 5.9

PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KESEJAHTERAAN KARYAWAN YANG DIRINCI MENURUT INDIKATORNYA

Variabel	SKOR										Σ	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X_{31}	9	4,5	64	32,0	90	45,0	34	17,0	3	1,5	200	2,79
X_{32}	5	2,5	61	30,5	96	48,0	35	17,5	3	1,5	200	2,85
X_{33}	4	2,0	67	33,5	73	36,5	54	27,0	2	1,0	200	2,92
X_{34}	7	3,5	69	34,5	70	35,0	51	25,5	3	1,5	200	2,87
X_{35}	1	0,5	63	31,5	81	40,5	52	26,0	3	1,5	200	2,97
Rata-rata skor variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3)											2,92	

1,2 ... 5 = skala penilaian, dari sangat tidak sejahtera hingga sangat sejahtera

f = frekuensi = banyaknya responden

Sumber: data primer diolah.

Dari Tabel 5.9 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk indikator $x_{3,1} = 2,79$ untuk indikator $x_{3,2} = 2,85$ untuk indikator $x_{3,3} = 2,92$ untuk indikator $x_{3,4} = 2,87$ untuk indikator $x_{3,5} = 2,97$ dan untuk seluruh indikator (variabel Kesejahteraan Karyawan) = 2,92. Secara keseluruhan skor rata-rata untuk indikator maupun variabel kesejahteraan karyawan berada dikelompok pernyataan netral, yaitu antara 2,61 hingga 3,40. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap variabel kesejahteraan adalah biasa saja atau netral.

5.2.3.4. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif yang hasil analisis deskriptif selengkapnya disajikan dalam Lampiran 8 sedangkan ringkasannya dapat dilihat pada Tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 5.10

PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEPUASAN KERJA YANG DIRINCI MENURUT INDIKATORNYA

Variabel	SKOR										Σ	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
x_{41}	7	3,5	67	33,5	74	37,0	48	24,0	4	2,0	200	2,88
x_{42}	7	3,5	58	29,0	85	42,5	40	20,0	10	5,0	200	2,94
x_{43}	6	3,0	67	33,5	87	43,5	37	18,5	3	1,5	200	2,82
x_{44}	5	2,5	71	35,5	82	41,0	40	20,0	2	1,0	200	2,82
x_{45}	6	3,0	69	34,5	81	40,5	34	17,0	10	5,0	200	2,87
x_{46}	7	3,5	71	35,5	73	36,5	42	21,0	7	3,5	200	2,86
Rata-rata skor variabel Kepuasan Kerja (X_4)											2,87	

1,2 ... 5 = skala penilaian, dari sangat tidak puas hingga sangat puas
f = frekuensi = banyaknya responden

Sumber: data primer diolah.

Dari Tabel 5.10 tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk indikator $x_{4,1} = 2,88$ untuk indikator $x_{4,2} = 2,94$ untuk indikator $x_{4,3} = 2,82$ untuk indikator $x_{4,4} = 2,82$ untuk indikator $x_{4,5} = 2,87$ untuk indikator $x_{4,6} = 2,86$ dan untuk seluruh indikator (variabel Kesejahteraan Karyawan) = 2,87. Secara keseluruhan skor rata-rata untuk indikator maupun variabel kesejahteraan karyawan berada dikelompok pernyataan netral, yaitu antara 2,61 hingga 3,40. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap variabel kepuasan kerja adalah biasa saja atau netral.

5.2.3.5. Keinginan Mogok Kerja

Persepsi responden mengenai keinginan mogok kerja dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif, yang hasil analisis selengkapnya disajikan dalam Lampiran 8 sedangkan ringkasannya dapat dilihat pada Tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11

PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEINGINAN MOGOK KERJA DIRINCI MENURUT INDIKATORNYA

Va ri abel	SKOR										Σ	Rata- rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
y ₁	9	4,5	74	37,0	84	42,0	25	12,5	8	4,0	200	2,75
y ₂	5	2,5	71	35,5	72	36,0	48	24,0	4	2,0	200	2,88
y ₃	2	1,0	55	27,5	83	41,5	54	27,0	6	3,0	200	3,04
y ₄	17	8,5	43	21,5	85	42,5	48	24,0	7	3,5	200	2,93
y ₅	7	3,5	71	35,5	72	36,0	39	19,5	11	5,5	200	2,88
y ₆	3	1,5	61	30,5	94	47,0	36	18,0	6	3,0	200	2,91
Rata-rata skor variabel Keinginan Mogok Kerja (Y)												2,90

1,2 ... 5 = skala penilaian, dari sangat tidak ingin hingga sangat ingin

f = frekuensi = banyaknya responden

Sumber: data primer diolah.

Dari Tabel 5.11 tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk indikator $y_1 = 2,75$ untuk indikator $y_2 = 2,88$ untuk indikator $y_3 = 3,04$ untuk indikator $y_4 = 2,93$ untuk indikator $y_5 = 2,88$ untuk indikator $y_6 = 2,91$ dan untuk seluruh indikator (variabel Kesejahteraan Karyawan) = 2,90. Secara keseluruhan skor rata-rata untuk indikator maupun variabel keinginan mogok kerja berada dikelompok pernyataan netral, yaitu antara 2,61 hingga 3,40. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keinginan mogok kerja adalah biasa saja atau netral.

5.2.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu paket program AMOS dan SPSS. Untuk memenuhi kriteria pengujian SEM, maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut.

5.2.4.1. Pemeriksaan Asumsi-Asumsi Yang Melandasi SEM

1. Tidak Mengandung Data *Outliers*

Pemeriksaan terhadap ada tidaknya data *outliers* dilakukan dengan menggunakan nilai-nilai dari jarak Mahalanobis terhadap *centroid* (*Mahalanobis Distance*). Data dikatakan sebagai *outlier* jika nilai jarak Mahalanobis terhadap *centroid* mempunyai taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0.05$). Pada penggunaan model awal, khususnya pada variabel kepuasan kerja tampak ada beberapa data yang bersifat *outlier*, tetapi setelah dilakukan modifikasi model nampak bahwa secara menyeluruh dalam model, menunjukkan masih adanya data yang bersifat *outliers*

pada variabel kepuasan kerja, yaitu data nomor 29 dan 157, dimana masing-masing mempunyai nilai jarak Mahalanobis terhadap *centroid* bersifat signifikan ($p < 0.05$) (lihat Lampiran 9). Dari sampel sebanyak 200 responden, ternyata hanya ada dua data yang bersifat *outliers*, kecuali itu dari hasil analisis deskriptif pada Lampiran 8, menunjukkan bahwa semua data masih berada dalam batasan skor yang ditetapkan, yaitu minimal 1 dan maksimal 5. Oleh karena itu, semua data dapat diikutkan pada analisis lebih lanjut serta tidak perlu ada yang dihuang.

2. Normalitas Data

Pemeriksaan asumsi normalitas dapat dilakukan secara parsial pada setiap indikator dengan melihat harga-harga kemencengannya (*skewness*) dan kemencingannya (*kurtosis*) beserta harga *Critical Ratio*-nya (CR) ataupun secara *multivariate* yang dilakukan secara bersama-sama dengan analisis SEM. Pengujian normalitas menggunakan taraf signifikansi 1%, sehingga batas kritisnya adalah $\pm 2,58$ (diperoleh dari nilai Z pada tabel distribusi normal standar). Sekelompok data dikatakan berdistribusi normal jika nilai CR-nya tidak lebih besar dari batas kritisnya (yaitu $\pm 2,58$). Hasil analisis diketahui bahwa seluruh indikator pembentuk variabel keadilan distributif (X_1) mempunyai nilai CR pada *assessment of normality* $< 2,58$ sehingga memenuhi asumsi normalitas. Variabel keadilan prosedural (X_2) terdapat satu indikator yang tidak memenuhi asumsi normalitas, yaitu x_{21} yang mempunyai CR pada *assessment of normality* $> 2,58$ yaitu 2,619. Variabel kesejahteraan karyawan (X_3) terdapat satu indikator yang tidak memenuhi asumsi

normalitas, yaitu $\chi_{3,3}$ yang mempunyai CR pada *assessment of normality* $> 2,58$ yaitu $-2,682$ (tanda minus diabaikan). Variabel kepuasan kerja (X_4) seluruh indikator memenuhi asumsi normalitas dan variabel keinginan mogok kerja (Y) terdapat satu indikator yang tidak memenuhi asumsi normalitas, yaitu y_1 dengan CR pada *assessment of normality* $> 2,58$ yaitu $2,704$. Seluruh perhitungan tersebut dapat dilihat pada Lampiran 6. Dalam studi ini asumsi normalitas tidak bersifat kritis, karena ukuran sampel yang digunakan termasuk besar. Merujuk pada Dalil Limit Pusat (*Limit Central Theorem*) bilamana ukuran sampel semakin besar, maka statistik yang diperoleh akan mendekati distribusi normal. Ukuran sampel pada studi ini adalah 200 dianggap telah memenuhi Dalil Limit Pusat, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

3. Linieritas

Pemeriksaan asumsi linieritas pada studi ini dilakukan dengan pendekatan *Curve Fit* menggunakan *software* SPSS. Pendekatan yang digunakan dalam pengujian linieritas merujuk pada konsep *parsimony*, yaitu bilamana seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian signifikan ($p \leq 0,05$) atau nonsignifikan ($p > 0,05$), berarti model dikatakan linier. Spesifikasi model yang digunakan sebagai dasar pengujian adalah model linier, kuadratik, kubik, *inverse*, *logarithmic*, *power*, *S*, *compound growth* dan eksponensial. Hasil pengujian asumsi linieritas untuk setiap hubungan antar variabel dapat dilihat pada Lampiran 7, yang kemudian secara ringkas hasilnya disajikan pada Tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12
PENGUJIAN ASUMSI LINIERITAS

Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Pengujian ($\alpha = 0.05$)	Keterangan
X ₁	X ₃	Model linier signifikan	Linier
X ₂	X ₃	Model linier signifikan	Linier
X ₁	X ₄	Model linier signifikan	Linier
X ₂	X ₄	Model linier signifikan	Linier
X ₁	Y	Model linier signifikan	Linier
X ₂	Y	Model linier signifikan	Linier
X ₃	X ₄	Model linier signifikan	Linier
X ₃	Y	Model linier signifikan	Linier
X ₄	Y	Model linier signifikan	Linier

Sumber: data primer diolah.

Tabel 5.12 memperlihatkan bahwa semua bentuk hubungan antar variabel yang terdapat dalam model persamaan struktural adalah linier, karena semua variabel menunjukkan model liniernya signifikan. Dengan demikian asumsi linieritas pada model persamaan struktural (SEM) terpenuhi.

5.2.4.2. Analisis Model Persamaan Struktural (SEM)

Hasil analisis SEM pada dasarnya adalah mendapatkan model struktural yang menunjukkan hubungan kausal antar variabel eksogen dan endogen secara berjenjang seperti yang dikemukakan oleh Ferdinand (2002:83) dan Solimun (2005:53). Permodelan dalam studi ini menggunakan dua (2) variabel laten eksogen dengan 10 indikator dan tiga (3) variabel laten endogen dengan 17 indikator, yang selanjutnya dalam permodelan tersebut akan dilakukan dua pengujian utama, yakni pengujian terhadap permodelan itu sendiri dengan uji

kesesuaian (*Goodness of Fit Test*) dan kedua pengujian terhadap koefisien regresi.

5.2.4.2.1. Uji Kesesuaian Model

1. Uji Kesesuaian SEM Tahap Awal

Pengujian ini dimasukkan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasinya. Oleh karena itu hipotesis yang digunakan sebagai dasar pengujian ini adalah :

H_0 : Tidak ada perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians yang diestimasi

H_1 : Ada perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians yang diestimasi

Hipotesis nihil (H_0) diterima jika nilai probabilitas hasil pengujian lebih besar dari 0,05, yang artinya model tersebut sesuai (*fit*) dengan data yang dianalisis (data yang tersedia) atau pengembangan model tersebut, didukung oleh data empirik. Tabel 5.13 yang tertera di halaman 189 memperlihatkan bahwa nilai $\chi^2 = 351,224$ dengan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan tidak ada perbedaan antara matriks kovarians sampel (berdasarkan data empiris) dengan matriks kovarians yang diestimasi (berdasarkan model) adalah ditolak. Dengan ditolaknya hipotesis nol, berarti model belum layak digunakan untuk pengujian hipotesis (lihat lampiran 9). Agar model layak digunakan untuk menguji hipotesis,

maka perlu dilakukan modifikasi. Modifikasi model tersebut akan dilakukan dengan memperhatikan informasi yang ditunjukkan oleh harga-harga *modification indices*. Berdasarkan informasi dari *modification indices* tersebut, maka modifikasi model dilakukan dengan cara menghilangkan indikator yang mempunyai nilai *loading factor* relatif kecil dan mengkorelasikan antar *error* dalam satu variabel serta tidak memodifikasi jalur pengaruh. Hasil uji *goodness of fit overall model* dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13.
PENGUJIAN *GOODNESS OF FIT OVERALL MODEL*
TAHAP AWAL

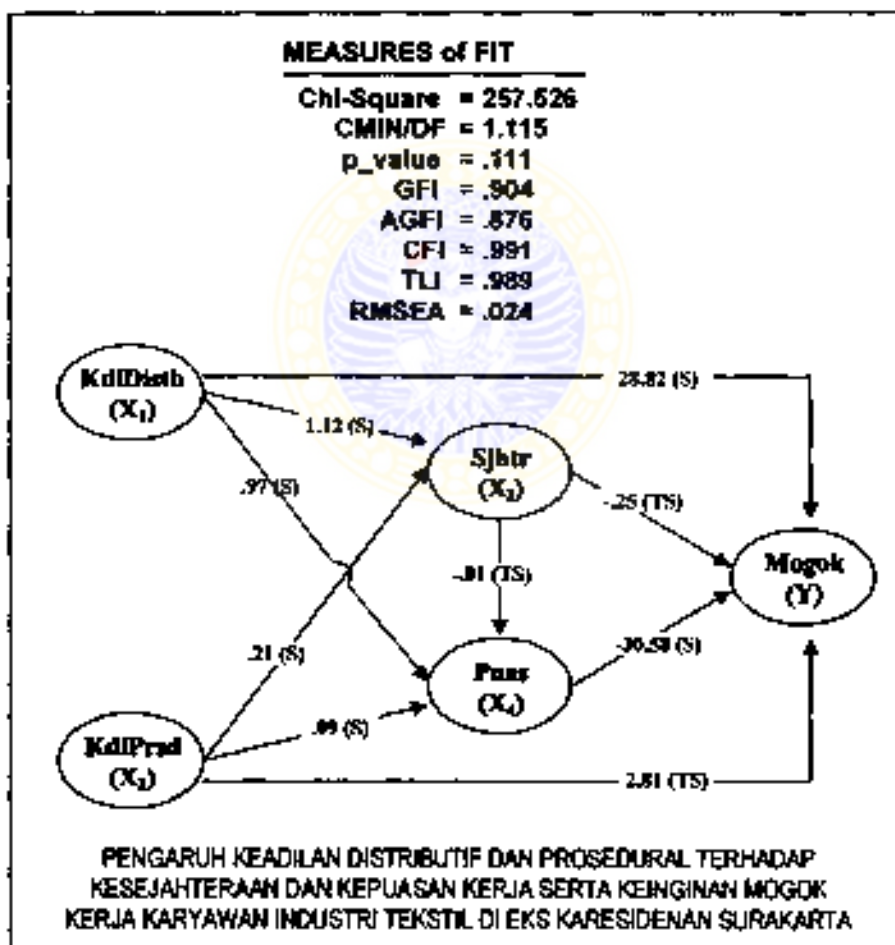
<i>Goodness of fit</i>	Hasil Perhitungan	<i>Cut-off</i>	Evaluasi Model
<i>Chi-Squared</i>	447,287	Kecil	
<i>CMIN/DF</i>	1,047	≤ 2.00	Model Baik
<i>Probability (p)</i>	0.000	≥ 0.05	Model Jelek
<i>GFI</i>	0.863	≥ 0.90	Model Jelek
<i>AGFI</i>	0,837	≥ 0.90	Model Jelek
<i>CFI</i>	0,961	≥ 0.90	Model Baik
<i>TLI</i>	0,957	≥ 0.90	Model Baik
<i>RMSEA</i>	0,045	≤ 0.08	Model Baik

Sumber: data primer diolah

2. Uji Kesesuaian SEM Reevaluasi Tahap Akhir

Meskipun informasi yang diberikan oleh harga-harga *modification indices*, memungkinkan peneliti untuk melakukan modifikasi model dengan mengkorelasikan *error term* antar indikator untuk variabel yang berbeda, namun karena tidak adanya dukungan teori yang kuat, maka peneliti hanya akan melakukan modifikasi model dengan cara menghi-

langkan indikator yang mempunyai nilai *loading factor* kecil dan mengkorelasikan *error term* antar indikator pada variabel yang sama. Indikator yang dihilangkan (dikeluarkan dari model) adalah indikator $x_{2,1}$ pada variabel keadilan distributif dan indikator y_4 pada variabel keinginan mogok kerja. Model yang telah dimodifikasi tersebut selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 9. Sedangkan visualisasi model dalam bentuk gambar SEM dapat dilihat pada Gambar 5.1 berikut ini :



Gambar 5.1

MODEL HUBUNGAN KAUSALITAS ANTAR VARIABEL

Dengan memodifikasi model struktural tersebut diperoleh harga-harga hasil pengujian, yaitu *goodness of fit overall model* yang baru seperti di-

tunjukkan dalam Tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 5.14
PENGUJIAN *GOODNESS OF FIT OVERALL MODEL*
TAHAP AKHIR

<i>Goodness of fit</i>	Hasil Perhitungan	<i>Cut-off</i>	Evaluasi Model
<i>Chi-Squared</i>	257,526	Kecil	
<i>CMIN/DF</i>	1,115	≤ 2.00	Model Baik
<i>Probability (p)</i>	0,111	≥ 0.05	Model Baik
<i>GFI</i>	0,904	≥ 0.90	Model Baik
<i>AGFI</i>	0,876	≥ 0.90	Model Marginal
<i>CFI</i>	0,991	≥ 0.90	Model Baik
<i>TLI</i>	0,989	≥ 0.90	Model Baik
<i>RMSEA</i>	0,024	≤ 0.08	Model Baik

Sumber: data primer diolah

Modifikasi model menghasilkan harga *Chi-Square* (χ^2) sebesar 257,526 dengan tingkat signifikansi (p) sebesar 0.111, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan antara matriks kovarians sampel (berdasarkan data empiris) dengan matriks kovarians yang diestimasi (berdasarkan model) dapat diterima. Dengan diterimanya hipotesis nihil (H_0) tersebut dan indeks-indeks lainnya (*CMIN/DF*, *GFI*, *AGFI*, *CFI*, *TLI* dan *RMSEA*) yang juga menunjukkan tingkat penerimaan terhadap model tersebut (meskipun terdapat keterbatasan pada harga *AGFI*), berarti model layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

5.2.4.2.2. Uji Kausalitas : *Regression Weight*

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji apakah hubungan kausalitas

antar variabel (variabel) yang dikembangkan dalam model persamaan struktural dalam disertasi ini benar-benar merupakan hubungan kausalitas yang signifikan ataukah hubungan kausalitas yang tidak signifikan. Hubungan kausalitas antar variabel tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien regresi, yang kemudian nilainya diuji dengan uji t.

Pengujian hipotesis pada studi ini dengan merujuk pada hasil uji hipotesis yang dilakukan berdasarkan harga-harga pengaruh langsung yang distandardisasikan (*Standardized Direct Effects*), pengaruh tidak langsung yang distandardisasikan (*Standardized Indirect Effects*) maupun pengaruh secara total yang distandardisasikan (*Standardized Total Effects*).

Pengaruh langsung (koefisien jalur) adalah nilai variabel dependen yang variasinya secara langsung disebabkan oleh variasi variabel independen, sedang pengaruh tidak langsung adalah nilai suatu variabel dependen yang variasinya tidak secara langsung disebabkan oleh variasi variabel independen, tetapi diantarai dengan variabel yang lain (*intervening variable*). Selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah apakah pengaruh langsung tersebut merupakan pengaruh yang signifikan ataukah pengaruh yang tidak signifikan, oleh karena itu diperlukan pengujian terhadap pengaruh langsung dengan menggunakan uji t. Harga uji t yang digunakan adalah harga-harga CR (*Critical Ratio*) dengan taraf signifikansi sebesar p yang dihasilkan dari analisis *Regression Weights*.

Hipotesis kerja dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Koefisien regresi antar variabel sama dengan nol (tidak ada hubungan)

H_1 : Koefisien regresi antar variabel tidak sama dengan nol (ada hubungan)

Hipotesis nihil (H_0) akan diterima, apabila koefisien regresi mempunyai

harga $p > 0,05$, sebaliknya hipotesis nihil (H_0) akan ditolak apabila koefisien regresi mempunyai harga $p \leq 0,05$. Hasil pengujian untuk pembuktian hipotesis studi ini secara lengkap disajikan pada Tabel 5.15 berikut :

Tabel 5.15.

**KOEFISIEN REGRESI PENGARUH LANGSUNG
YANG DISTANDARDISASIKAN SERTA
PENGUJIAN HIPOTESIS**

Variabel	Pengaruh Langsung	p_value	Kepu-tusan
Kdln. Distrib.(X ₁) ⇒ Kesejahteraan (X ₃)	1,120	0,000	S
Kdln. Prosed.(X ₂) ⇒ Kesejahteraan (X ₃)	0,206	0,003	S
Kdln. Distrib.(X ₁) ⇒ Kepuasan Krj. (X ₄)	0,974	0,000	S
Kdln. Prosed.(X ₂) ⇒ Kepuasan Krj. (X ₄)	0,094	0,042	S
Kdln. Distrib.(X ₁) ⇒ Keinginan Mgl.(Y)	28,824	0,002	S
Kdln. Prosed.(X ₂) ⇒ Keinginan Mgl.(Y)	2,811	0,091	TS
Kesejahteraan (X ₃) ⇒ Kepuasan Krj. (X ₄)	-0,005	0,871	TS
Kesejahteraan (X ₃) ⇒ Keinginan Mgl.(Y)	-0,25	0,808	TS
Kepuasan Krj.(X ₄) ⇒ Keinginan Mgl.(Y)	-30,582	0,001	S

Keterangan :

Cut-off p value $\leq 0,05$

S : Signifikan

TS = Tidak Signifikan

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertuang dalam tabel di atas, maka hipotesis dalam Disertasi ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keadilan Distributif (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (X₃) dengan tanda positif ($p = 0,000$), yang berarti mendukung hipotesis.
2. Keadilan Prosedural (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (X₃) dengan tanda positif ($p = 0,003$), yang berarti mendukung hipotesis.

3. Keadilan Distributif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X_4) dengan tanda positif ($p = 0,000$), yang berarti mendukung hipotesis.
4. Keadilan Prosedural (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X_4) dengan tanda positif ($p = 0,042$), yang berarti mendukung hipotesis.
5. Keadilan Distributif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Karyawan Untuk Melakukan Mogok Kerja (Y) dengan tanda positif ($p = 0,002$), yang berarti berlawanan dengan hipotesis.
6. Keadilan Prosedural (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Karyawan Untuk Melakukan Mogok Kerja (Y) dengan tanda positif tidak dapat diterima (ditolak) ($p = 0,091$), yang berarti tidak mendukung hipotesis.
7. Kesejahteraan Karyawan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X_4), karena $p = 0,871$, yang berarti tidak mendukung hipotesis.
8. Kesejahteraan Karyawan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Keinginan Karyawan Untuk Melakukan Mogok Kerja (Y), karena $p = 0,808$, yang berarti tidak mendukung hipotesis.
9. Kepuasan Kerja Karyawan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Karyawan Untuk Melakukan Mogok Kerja (Y) dengan tanda negatif ($p = 0,001$), yang berarti mendukung hipotesis.

BAB 6

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai hasil-hasil analisis data yang berhasil dikumpulkan selama studi lapangan dilakukan. Dengan pembahasan ini diharapkan akan diperoleh informasi-informasi yang lebih mendalam dan spesifik dalam kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti. Untuk memberikan kecermatan dalam perhitungan, maka analisis data telah diolah dengan bantuan paket program AMOS dan SPSS yang hasilnya telah diuraikan pada bab sebelumnya, yaitu analisis data secara deskriptif dan analisis untuk pengujian hipotesis.

Analisis deskriptif menjelaskan persepsi responden (karyawan) terhadap masing-masing variabel disertasi, sedangkan analisis pengujian hipotesis menjelaskan hasil pengujian hipotesis, baik penolakan maupun penerimaan hipotesis yang dilandasi dengan justifikasi teori yang relevan dan fakta-fakta empirik yang ditemukan selama studi.

Hasil dari uji hipotesis tersebut diharapkan dapat menjawab pertanyaan studi yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, pandangan baru atau pengembangan teori serta diketahuinya keterbatasan disertasi yang diharapkan dapat digunakan sebagai referensi pada studi (disertasi) di masa mendatang.

6.1. Hasil Analisis Deskriptif

Gambaran mengenai karakteristik responden (karyawan) yang menjadi sampel dalam studi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Ditinjau dari jenis kelamin responden, pada umumnya dalam perusahaan

tekstil dan produk tekstil tidak menuntut jenis kelamin tertentu dalam proses produksinya, artinya jenis kelamin laki-laki atau wanita dapat saja melakukan pekerjaan tersebut. Namun demikian berdasarkan kelaziman, memang ada pekerjaan yang sebaiknya dilakukan oleh laki-laki dan ada pekerjaan tertentu yang sebaiknya dilakukan oleh wanita. Pekerjaan yang membutuhkan kesabaran dan ketelatenan, bersifat monoton, tidak punya variasi dalam pengerjaannya, sehingga tantangannya adalah rasa bosan dan jenuh. Kehadiran wanita dalam pekerjaan seperti ini besar sekali manfaatnya dan perlu. Kemajuan dan peningkatan wanita dalam dunia kerja pertekstilan sangat pesat dan memang bukanlah hal yang baru. Dengan demikian jika karyawan industri TPT didominasi kaum wanita merupakan suatu fenomena yang sudah terjadi dari sejak dahulu.

Ditinjau dari sudut usia, Desler (1997:47) mengatakan ada 5 tahap pengembangan karir manusia dalam kaitannya dengan usia, yaitu :

1. Tahap Pertumbuhan

Tahap pertumbuhan berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Pada tahap ini orang mengembangkan pemahaman diri melalui identifikasi dan interaksi dengan orang lain, seperti keluarga, teman dan guru. Sampai pada akhir tahap ini, seseorang mulai berpikir secara realistis tentang kedudukan-kedudukan alternatif.

2. Tahap Penjelajahan

Tahap ini berada pada usia antara 15 hingga 24 tahun, yaitu seseorang mulai secara sungguh-sungguh menjelajahi berbagai alternatif kedudukan. Pada awal tahap ini orang akan mengembangkan suatu pemahaman yang realistis tentang kemampuan dan bakat-bakatnya. Sampai ke akhir tahap ini, satu pilihan yang tampaknya tetap dilakukan merupakan pekerjaan yang paling cocok.

3. Tahap Penetapan

Tahap ini mempunyai rentang usia antara 25 hingga 44 tahun. Ini adalah masa-masa penting bagi seseorang, sehingga sering disebut sebagai jantung dari kehidupan kerja seseorang. Pada tahapan ini usia antara 25 hingga 30 tahun merupakan tahap percobaan, dimana seseorang masih menimbang-menimbang apakah pekerjaan ini cocok dengan dirinya atau tidak. Selanjutnya selama periode dengan usia antara 31 hingga 44 tahun diharapkan telah dapat ditentukan secara mantap suatu pekerjaan yang

lavak. Namun dalam kebanyakan kasus, selama periode ini orang-orang terus-menerus menguji kemampuan dan ambisinya berhadapan dengan pekerjaan yang telah menjadi pilihan sebelumnya.

4. Tahap Pemeliharaan

Tahap ini akan terjadi pada usia antara 45 sampai dengan 60 tahun, dan pada tahap ini orang tetap terus memelihara pekerjaannya.

5. Tahap Kemerosotan

Usia 60 tahun ke atas merupakan tahap kemerosotan seseorang dalam bidang pekerjaannya, mereka harus menyadari akan menurunnya tingkat kinerjanya dan mulai memasuki masa pensiun (purna tugas).

Dari hasil olahan data (lihat Tabel 5.2, halaman 170), diketahui bahwa berdasarkan tahapan usia tersebut, maka karyawan pada industri TPT ini dapat dikategorikan ke dalam kelompok tahap penempatan, sehingga pekerjaan yang sekarang digeluti merupakan matapecaharian yang tidak akan ditinggalkan dan karena itu mereka (karyawan) selalu berupaya bekerja secara produktif untuk dapat memperbaiki kualitas hidup mereka dan keluarganya.

Suatu pekerjaan tertentu akan membutuhkan spesifikasi tenaga kerja tertentu pula, demikian pula halnya dengan pekerjaan di pertekstilan, spesifikasi utamanya adalah ketrampilan, *skill*, dan bukan pendidikan formal. Oleh karena itu jika karyawan bagian produksi di industri TPT dilihat dari tingkat pendidikan formalnya (berdasarkan ijazah terakhir yang dimiliki), maka terendah adalah Sekolah Dasar (SD) dan tertinggi adalah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Hal ini membuktikan bahwa perkerjaan di industri TPT tidak terlalu membutuhkan jenjang pendidikan formal yang tinggi tetapi lebih pada motivasi, ketrampilan dan kemauan dan pengalaman kerja. Ditinjau dari teknologinya, sebagian besar perusahaan menggunakan teknologi manual (padat karya), sehinggauntutannya adalah kebiasaan (pengalaman) saja, sedangkan sebagian kecil perusahaan telah menggunakan teknologi mesin, sehingga diperlukan operator

setaraf SLTA (SMK). Dalam hal seperti ini akan menguntungkan pihak industri, karena perusahaan tidak harus membayar mahal untuk tenaga kerjanya, namun demikian tetap saja perusahaan tidak harus memanfaatkan hal sebagai hal yang merugikan karyawan, karena bagi karyawan pekerjaan itu akan memberi arti jika dibandingkan dengan pendidikan mereka.

Berdasarkan status pernikahannya, karyawan dikelompokkan ke dalam tiga kelompok, yaitu karyawan yang telah menikah (berkeluarga), karyawan yang pernah menikah dan sekarang sedang menjanda/menduda dan karyawan yang sama sekali belum pernah menikah. Pengelompokan ini sebagai pengelompokan yang lazim, karena status pernikahan akan membawa dampak sosial bagi karyawan, terlebih pada pekerjaan dan motivasinya.

Secara psikologis status pernikahan akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam pekerjaannya, khususnya dalam hal motivasi kerja. Kelompok karyawan yang mempunyai banyak tanggungan, akan berbeda perilakunya dengan kelompok karyawan yang tanggungan keluarganya sedikit. Karyawan yang telah berkeluarga akan mempunyai tanggung jawab yang cukup berat, karena mereka bekerja bukan saja sekedar untuk mencari nafkah bagi kepentingan dirinya, tetapi juga keluarganya, dan bahkan untuk kepentingan status sosialnya (bukan pengangguran). Status pernikahan juga akan membedakan cara-cara menggunakan pendapatannya.

Ditinjau dari status kepegawaiannya, bagian produksi di perusahaan tekstil dan produk tekstil pada umumnya dibedakan status kepegawaiannya menjadi dua kelompok, yakni pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Pegawai tetap merupakan karyawan yang diangkat oleh perusahaan untuk jangka waktu panjang sampai

memasuki usia pensiun, sedangkan pegawai tidak tetap merupakan pegawai yang diangkat oleh perusahaan untuk jangka waktu pendek dengan nama karyawan kontrak. Karyawan/pegawai kontrak ini dipekerjakan atas dasar kontrak kerja dalam jangka waktu 1 tahun, yang dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan pihak perusahaan dan karyawan.

Karyawan tetap umumnya diangkat dari karyawan kontrak, yang oleh perusahaan dianggap memadai atau mempunyai dedikasi yang baik sebagai karyawan. Konsekuensi dari adanya perbedaan status kepegawaian ini adalah adanya perbedaan perlakuan dari perusahaan, misalnya mengenai komponen upah, fasilitas, hak dan kewajiban lainnya. Meskipun berbeda perlakuan karena berbeda status, maka mereka tetap saja dapat menilai atau mempersepsikan keadilan dengan membandingkan kelompok status kepegawaian yang sama, karena setiap karyawan kontrak mempunyai kemungkinan untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

Pengalaman dapat dikatakan sebagai suatu kesempatan untuk mengembangkan diri, artinya melalui pengalaman seseorang akan meningkatkan kemampuan kerjanya dengan metode kerja yang disarankan agar dicapai tingkat efisiensi yang optimal. Mengingat bahwa karyawan cukup mempunyai pengalaman yang baik, sehingga tidak ada persoalan terhadap pekerjaan yang dihadapi, misalnya mengenai kesulitan, tanggungjawab dan beban kerja.

Kegiatan mogok kerja merupakan fenomena sosial yang dilakukan oleh sekelompok karyawan, karena tidak mungkin mogok kerja dilakukan oleh seorang diri. Kekecewaan beberapa karyawan atas perlakuan perusahaan, apakah itu menyangkut gaji ataupun aturan kerja, akan menimbulkan keinginan yang

sama untuk melakukan mogok kerja, karena mogok kerja dianggap sebagai suatu tindakan atau senjata terakhir terhadap perusahaan jika tuntutan karyawan tidak dipenuhi (diselesaikan).

Persepsi atau penilaian responden mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam studi ini dapat diikuti pada uraian berikut :

6.4.1. Persepsi Terhadap Keadilan Distributif (X_1)

Variabel keadilan distributif diukur dengan 5 indikator, yang meliputi kesesuaian imbalan dengan prestasi kerja ($x_{1.1}$), penghargaan terhadap tanggungjawab ($x_{1.2}$), penghargaan terhadap pengalaman kerja ($x_{1.3}$), penghargaan terhadap beban kerja ($x_{1.4}$), imbalan secara keseluruhan ($x_{1.5}$). Persepsi karyawan mengenai indikator-indikator tersebut dinyatakan dengan nilai rata-rata skor, mulai dari nilai rata-rata skor satu (1) untuk pernyataan sangat tidak adil hingga nilai rata-rata skor lima (5) untuk pernyataan sangat adil.

Berdasarkan hasil studi yang secara ringkas ditunjukkan pada Tabel 5.7 (halaman 176) dapat diperoleh nilai rata-rata skor untuk seluruh indikator berada pada interval 1,61 hingga 3,40, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa penilaian terhadap keadilan distributif ini karyawan menyatakan netral atau biasa saja, artinya mereka tidak berpihak pada kondisi adil maupun tidak adil.

Kondisi seperti ini mengindikasikan masih banyaknya atau bahkan hampir semua pekerja berada pada kelompok "*blue collar*". sehingga kebanyakan dari mereka tidak mampu memberikan atau memperhitungkan nilai ekonomis bagi dirinya sendiri. Secara teoritis, seseorang harus menetapkan harga-harga dalam kondisi keseimbangan dengan asumsi semua pelaku (konsumen dan produsen, pekerja dan perusahaan) telah menetapkan pilihan-pilihan yang terbaik pada

harga kompetitif. Marx yang dikutip oleh Elster (2000:87) menjelaskan teori harga melalui teori nilai kerja. Tingkat harga yang digunakan dalam pertukaran barang-barang satu sama lain dijelaskan dengan jumlah kerja yang dihabiskan untuk memproduksi barang-barang itu. Sebagai ilustrasi, seorang karyawan menghabiskan waktu tiga (3) jam untuk menenun sehelai kain dan karyawan yang lain menghabiskan waktu tiga (6) jam untuk membatik sehelai kain., jika kedua karyawan tersebut menghendaki pertukaran (dengan asumsi memang terjadi pertukaran), maka dua helai kain tenun ditukar dengan sehelai kain batik. Karyawan pembatik akan menyatakan tidak ada keadilan, karena dalam waktu enam jam dia dapat menghasilkan lebih dari dua helai kain tenun, demikian juga dengan karyawan yang menghasilkan kain tenun merasa tidak adil jika dua helai kain tenunnya hanya ditukar dengan satu helai kain batik. Dasar pemikiran adalah penghargaan terhadap pengalaman kerja. Jika dikaji lebih mendalam, maka hal ini akan bertentangan dengan maksud sesungguhnya dari Marx, karena membandingkan diskripsi kerja melalui perbandingan upah bukanlah suatu analisis materialis dan obyektif tentang pembentukan dan penetapan harga yang tidak tergantung pada sikap-sikap subyektif terhadap kerja.

Sepengetahuan peneliti, masih belum ada konsepsi keadilan yang tepat, bahkan Marx sendiri menyatakan bahwa secara khusus ia tidak mempunyai konsepsi mengenai keadilan. Marx menekankan bahwa teori-teori moralitas dan keadilan merupakan konstruksi-konstruksi ideologis yang hanya berfungsi untuk membenarkan dan mengekalkan hubungan-hubungan kepemilikan yang telah ada (Elster, 2000:125).

Meskipun karyawan menyatakan netral terhadap penilaian keadilan distribu

tif, tetapi dari seluruh indikator tersebut yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah pengalaman kerja dan kedua adalah beban kerja. Artinya pengalaman dan beban kerja merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan dalam pengupahan. Karena pengalaman kerja karyawan dan beban kerja karyawan industri tekstil di Eks Karesidenan Surakarta sangat bervariasi, maka upah yang diterima juga akan berbeda-beda.

6.1.2. Persepsi Terhadap Keadilan Prosedural (X_2)

Variabel keadilan prosedural diukur dengan 5 indikator, yang meliputi obyektivitas penerapan aturan kerja ($x_{2.1}$), kejelasan aturan kerja ($x_{2.2}$), kejelasan penyampaian usulan ($x_{2.3}$), keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan ($x_{2.4}$), konsistensi penerapan keputusan kerja ($x_{2.5}$). Persepsi karyawan terhadap indikator-indikator tersebut dinyatakan dengan nilai rata-rata skor, mulai dari nilai rata-rata skor satu (1) untuk pernyataan sangat tidak adil hingga nilai rata-rata skor lima (5) untuk pernyataan sangat adil.

Berdasarkan hasil studi yang ringkasannya ditunjukkan pada Tabel 5.8 (halaman 177) dapat diperoleh nilai rata-rata skor untuk seluruh indikator maupun variabel berada di interval 1,61 hingga 3,40, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa penilaian terhadap keadilan prosedural ini karyawan menyatakan netral atau biasa saja.

Dalam situasi tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat, ditambah lagi dengan situasi perekonomian yang belum mapan, banyak perusahaan-perusahaan yang menanggapi dengan menata kembali ketanagakerjaannya, misalnya dengan melakukan restrukturisasi, akibatnya banyak karyawan yang terpaksa harus dirumahkan dan atau berpindah pada pekerjaan lain yang mungkin saja

belum pernah dikenali sebelumnya. Hal ini sesuai dengan studi Cameron dkk yang dikutip oleh Keman (2002).

Pendapat Thibaut dan Walker yang dikutip oleh Beugre (1998:22-23), sistem prosedural yang didesain untuk mencapai keadilan distributif akan berfungsi secara maksimum jika kontrol dalam proses ditunjukkan pada pihak yang berselisih. Sistem prosedural tersebut meliputi lima elemen utama, yaitu :

1. *Otokrasi*, sebuah prosedur dimana kontrol keputusan dan kontrol proses menjadi wewenang penuh pembuat keputusan
2. *Arbitrasi*, sebuah sistem advesarial/ketidakcocokan, yaitu sebuah prosedur yang memperbolehkan partisipan untuk mendapatkan hak pengawasan proses, sedangkan pengawasan terhadap keputusan diberikan kepada pihak ketiga.
3. *Mediasi*, dalam hal ini pihak ketiga dapat mempengaruhi proses, tetapi tidak dapat mempengaruhi keputusan.
4. *Moot*, suatu kondisi dimana pihak ketiga sama sekali tidak dapat mempengaruhi proses maupun keputusannya.
5. *Bargaining*, tidak melibatkan pihak ketiga, tetapi dua pihak mengasosiasikan pendapat mereka masing-masing dalam koridor norma-norma dalam lingkungan mereka sendiri.

Dari sejak awal karyawan bekerja di perusahaan, mereka telah melakukan kesepakatan (perjanjian) kerja, baik mengenai gaji maupun aturan-aturan kerja. Dalam perjanjian tersebut tetap saja karyawan sebagai pihak yang mempunyai posisi lemah, sehingga selama mereka bekerja, hampir-hampir tidak mempunyai hak untuk melakukan kontrol.

Dengan melihat nilai skor rata-rata setiap indikator keadilan prosedural, diketahui bahwa indikator konsistensi penerapan keputusan merupakan hal yang dinilai paling tinggi oleh karyawan, artinya keadilan prosedural akan dapat dicapai jika terutama perusahaan mampu menerapkan keputusan secara konsisten terhadap seluruh karyawan sedangkan indikator obyektivitas dikeluarkan dari model karena nilainya sangat rendah dan dapat memperbaiki model.

6.1.3. Persepsi Terhadap Kesejahteraan (X_3)

Persepsi mengenai tingkat kesejahteraan karyawan diukur dengan 5 indikator, yang meliputi kecukupan pendapatan untuk memenuhi konsumsi dan pakaian ($x_{3.1}$), kecukupan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan dan kesehatan ($x_{3.2}$), kecukupan pendapatan untuk keperluan tempat tinggal ($x_{3.3}$), kecukupan pendapatan untuk kebutuhan bersosial ($x_{3.4}$), perasaan aman dan tenteram atas pekerjaannya ($x_{3.5}$). Persepsi karyawan terhadap indikator-indikator tersebut dinyatakan dengan nilai rata-rata skor, mulai dari nilai rata-rata skor satu (1) untuk pernyataan sangat tidak sejahtera hingga nilai rata-rata skor lima (5) untuk pernyataan sangat sejahtera. Ringkasan hasil analisis yang dimuat pada Tabel 5.9 (halaman 178) dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata skor tersebut berada pada interval 1,61 hingga 3,40, artinya karyawan merasa netral atau biasa saja menilai kondisi kesejahteraan yang dialami.

Jika dianalisis lebih mendalam, pernyataan netral terhadap kesejahteraan sebenarnya adalah semu, karena kenyataannya mereka pada kondisi yang tidak sejahtera. Hal ini diperkuat dengan besarnya upah yang diterima setiap bulan. Upah mereka bervariasi dari yang sebatas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) hingga sebatas Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), sehingga karyawan

upah tersebut akan habis hanya untuk mengembalikan energi yang dipakai untuk melakukan pekerjaan, hal ini diperkuat oleh pernyataan Zadjuli (2005:14). Dengan demikian upah yang diterima karyawan masih jauh dari KHL (Kebutuhan Hidup Layak). Jadi dengan gaji yang mereka terima, karyawan telah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tetapi dalam kondisi yang tidak layak. Inilah fakta yang menunjukkan bahwa karyawan masih dalam kondisi tidak sejahtera. Berbeda dengan pandangan perusahaan, dalam rangka efisiensi, seringkali perusahaan merefleksikan Undang-Undang Perburuhan sebagai faktor kecukupan, dengan pengertian setidaknya perusahaan telah memenuhi ketentuan pemerintah mengenai upah minimum.

Khusus untuk indikator kecukupan untuk kesehatan dan pendidikan dikeluarkan dari model, karena nilainya sangat rendah dan dapat memperbaiki model.

6.1.4. Persepsi Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X_4)

Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan peneliti sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari banyaknya hasil studi yang mengupas tentang kepuasan kerja baik sebagai variabel eksogen maupun variabel endogen, oleh karena itu pengukuran terhadap kepuasan kerja juga beraneka ragam.

Dengan melakukan penyesuaian seperlunya, maka dalam studi ini, kepuasan kerja karyawan diukur dengan 6 indikator, yang meliputi kondisi kerja ($x_{4.1}$), iklim kerja ($x_{4.2}$), peran pekerjaan ($x_{4.3}$), sistem pengawasan ($x_{4.4}$), kesesuaian pekerjaan ($x_{4.5}$) dan hasil kerja ($x_{4.6}$). Persepsi karyawan terhadap indikator-indikator tersebut dinyatakan dengan nilai rata-rata skor, mulai dari nilai rata-rata skor satu (1) untuk pernyataan sangat tidak puas hingga nilai rata-

rata skor lima (5) untuk pernyataan sangat puas. Dari hasil ringkasan analisis pada Tabel 5.10 (halaman 179) dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor seluruh indikator dan nilai rata-rata total tersebut berada pada interval 1,61 hingga 3,40, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja adalah netral atau biasa saja.

Jika dikaji secara rinci, iklim kerja merupakan indikator yang paling penting bagi karyawan untuk dapat mencapai kepuasan kerja. Hal sangat sesuai dengan teori dua faktor dari Herzberg, dimana iklim kerja merupakan *hygiene factors*. Jika faktor tersebut dinilai tinggi, maka akan mengurangi ketidakpuasan karyawan. Faktor ekonomi dan non ekonomi merupakan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Orang bersedia melakukan pekerjaan sebab bekerja merupakan sarana untuk mendapatkan penghasilan untuk dapat menghidupi diri maupun keluarganya dan sekaligus untuk mendapatkan kehidupan bersosial maupun persahabatan. Hidup adalah suatu perjuangan secara berkesinambungan untuk mendapatkan kepuasan sehubungan dengan kebutuhan manusia yang selalu berubah dan tak terbatas. Bagi kelompok karyawan yang sedang berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan dasarnya (*physiological needs*), maka imbalan upah (keadilan distributif) menjadi lebih penting dibandingkan dengan imbalan sosial (keadilan prosedural), dengan kata lain kebutuhan untuk mendapatkan materi masih lebih penting sekedar mendapatkan penghormatan (penghargaan).

6.1.5. Keinginan Mogok Kerja (Y)

Tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja diukur dengan 6 indikator, yang meliputi solidaritas (y_1), kesungguhan mencari informasi (y_2), peran dalam pemogokan (y_3), kebanggaan (y_4), keuntungan mogok (y_5)

dan cara paling tepat (y_6). Pernyataan terhadap keinginan untuk melakukan mogok kerja dinyatakan secara berkebalikan, artinya jika keinginan mogok kerja mempunyai nilai atau skor satu (1), menunjukkan pernyataan sikap sangat tidak ingin mogok (sikap positif) dan sebaliknya nilai atau skor dari keinginan mogok sama dengan lima (5), menunjukkan pernyataan sikap ingin mogok yang sangat tinggi (sikap negatif). Dari data yang tercantum dalam Tabel 5.11 (halaman 180) diketahui secara keseluruhan nilai skor rata-rata berada pada interval antara 2,61 hingga 3,40. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa derajat keinginan karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta untuk melakukan mogok kerja sangat bervariasi dan berada pada kategori netral. Indikator yang dinilai penting oleh karyawan adalah peran dalam kegiatan mogok, artinya jika karyawan mempunyai peran yang penting dalam pemogokan, maka mereka akan mempunyai keinginan yang tinggi untuk mogok. Sebaliknya indikator kebanggaan justru dikeluarkan dari model, karena nilainya paling kecil sehingga akan mengurangi ketepatan model.

Perkembangan industrialisasi bagaikan pisau bermata dua, artinya disatu pihak dapat menimbulkan kemajuan ekonomi dilain pihak ternyata dapat menimbulkan masalah dibidang sosial lainnya. Dalam sistem perekonomian tertutup, industrialisasi menciptakan munculnya dua kelompok kepentingan, yaitu kelompok pengusaha dan kelompok buruh. Sistem ekonomi kapitalisme mendorong pengusaha menekan upah buruh dalam upaya untuk mendapatkan keuntungan yang besar, sebaliknya buruh yang hidupnya sangat tergantung pada upah, akan berjuang untuk mendapatkan upah yang tinggi.

Terhadap upah, selalu menjadi polemik yang berkepanjangan, terlebih lagi

bagi karyawan yang pada posisi paling bawah (karyawan bagian produksi) dimana upah merupakan harapan utama dari hasil kerjanya. Situasi perekonomian sering merupakan pemicu munculnya konflik antara perusahaan dengan karyawan (serikat pekerja). Bagi karyawan, peningkatan upah merupakan kepentingan yang harus diperjuangkan, sedangkan bagi perusahaan efisiensi adalah kepentingan yang diperjuangkan. Perbedaan kepentingan seperti itulah muncul keinginan karyawan untuk melakukan pemogokan agar tuntutan untuk memenuhi kepentingannya dapat dipenuhi perusahaan, karena mogok dipersepsikan sebagai senjata ampuh dan sekaligus hak karyawan. Tidak semua karyawan mempunyai tingkat keinginan yang sama untuk mogok kerja, sekelompok karyawan yang upahnya sangat rendah (kelompok yang pasrah pada nasib) sangat rendah bahkan tidak mempunyai keinginan untuk mogok sedangkan kelompok karyawan upahnya tinggi (kelompok mempunyai kemampuan memperjuangkan perbaikan nasib) mempunyai keinginan untuk mogok sangat tinggi.

6.2. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Analisis dalam disertasi ini digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan, dengan menggunakan analisis pemodelan struktural (SEM = *Structural Equations Modelling*) yang pelaksanaan perhitungannya menggunakan perangkat lunak AMOS. Setelah melalui berbagai tahapan dalam analisis, yaitu mulai dari pengujian terhadap berbagai persyaratan dan asumsi, pemodelan awal hingga penyesuaian model pengaruh, diperoleh hasil akhir model disertasi yang secara keseluruhan dapat dijelaskan sebagai berikut :

6.2.1. Hasil Pengaruh Langsung (Koefisien Jalur).

Pengaruh langsung atau koefisien jalur merupakan harga koefisien pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik pengaruh antara variabel eksogen dengan endogen maupun antara sesama variabel endogen.

6.2.1.1. Pengaruh Keadilan Distributif (X_1) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (X_3)

Pembuktian hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Distributif (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (X_3) secara keseluruhan disajikan dalam Lampiran 9, kemudian ringkasan hasil analisisnya disajikan pada Tabel 5.15 (lihat halaman 190).

Dari Tabel 5.15 dapat dijelaskan bahwa persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Distributif (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (X_3). Hal ini dibuktikan dengan harga koefisien jalur (pengaruh langsung) sebesar 1,120 (bertanda positif) dengan taraf signifikansi (*p_value*) sebesar 0,000. Artinya apabila Keadilan Distributif yang dipersepsikan oleh karyawan sebagai fenomena yang positif (baik), maka persepsi karyawan mengenai Kesejahteraan juga akan baik. Dengan demikian peningkatan kesejahteraan pada dasarnya dapat dilakukan dengan peningkatan nilai keadilan distributif. Hasil ini sesuai dengan apa yang ditulis oleh Martoyo (2000:129), juga dengan pendapat Rawl dalam Ujan (2001:33) yang pada prinsipnya bahwa keadilan distributif dapat meningkatkan kesejahteraan. Lebih lanjut Simamora (1999:581) dalam tulisannya menjelaskan bahwa kompensasi yang berkeadilan akan dapat menyesuaikan dengan indeks biaya hidup, walaupun sifatnya sementara, sehingga diharapkan kesejahteraan

karyawan akan tetap terjaga. Sedangkan Faturochman (2001:256) dalam studinya yang berupa Disertasi menemukan bahwa pengaruh kesejahteraan terhadap penilaian keadilan distributif cukup signifikan (0,075) sehingga mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu kesejahteraan dapat dijadikan sebagai anteseden yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap penilaian keadilan distributif.

Sesuai dengan pengukuran kesejahteraan dalam studi ini, karyawan akan merasakan adanya kesejahteraan jika mereka dapat memenuhi berbagai kebutuhannya, sejalan dengan pendapat Maslow mengenai jenjang kebutuhan manusia, mulai kebutuhan yang paling dasar (*physiological needs*) hingga kebutuhan yang paling tinggi, yaitu aktualisasi diri (*self actualization needs*). Semakin tinggi jenjang kebutuhan yang dapat dipenuhi oleh seorang karyawan, semakin sejahtera karyawan tersebut. Karena posisinya dalam perusahaan, seringkali karyawan tingkat bawah (buruh) merasa telah terjadi "dehumanisasi" dalam dirinya. Pandangan dasar seperti ini akan berakibat semakin tersingkirnya buruh dari kodrat dasarnya sebagai manusia. Dalam kaitannya dengan hasil analisis ini, maka peningkatan kesejahteraan karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan strategi yang berdasarkan konsep tentang keseimbangan pemenuhan kebutuhan dasar manusia yang layak melalui kompensasi finansial yang berkeadilan.

6.2.1.2. Pengaruh Keadilan Prosedural (X_2) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (X_3)

Hipotesis kedua yang dikemukakan dalam disertasi ini menyatakan bahwa persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Prosedural (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (X_3). Hipotesis ini telah dibuktikan melalui analisis data

yang hasilnya disajikan dalam Lampiran 9, sedangkan ringkasan hasil analisisnya disajikan pada Tabel 5.15 (lihat halaman 190).

Dari tabel 5.15 tersebut dapat dijelaskan bahwa persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Prosedural (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (X_1). Hal ini dibuktikan dengan harga koefisien jalur (pengaruh langsung) sebesar 0,206 dengan tanda positif serta mempunyai taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,003. Karena harga *p-value* cukup kecil, bahkan kurang dari 0,01, maka hasil tersebut dapat diartikan apabila persepsi karyawan mengenai suatu Keadilan Prosedural adalah positif (semakin adil), maka persepsi karyawan mengenai kesejahteraan juga akan positif (semakin sejahtera).

Telah diuraikan sebelumnya, bahwa kesejahteraan tidak saja diukur dari aspek finansial (ekonomis) tetapi juga dari aspek non ekonomis, misalnya diperolehnya rasa aman dalam bekerja (pekerjaan akan berjalan terus dan tidak ada PHK), terpenuhinya aktivitas bersosial, bersahabat, rasa nyaman, tenang, penghargaan dan penghormatan. Dibandingkan dengan keadilan distributif, maka pengaruh langsung keadilan prosedural terhadap kesejahteraan lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa komponen-komponen kompensasi dalam bentuk finansial, masih sangat diperlukan oleh karyawan (sebagai kebutuhan dasar). Hasil ini mendukung pandangan Faturochman (2001:181) dalam studinya yang berupa Disertasi mengemukakan bahwa model hubungan, yang dibangun menunjukkan bahwa keadilan prosedural mempunyai antesenden kesejahteraan.

6.2.1.3. Pengaruh Keadilan Distributif (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Hipotesis ketiga disertasi ini menyatakan bahwa persepsi karyawan industri

TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Distributif (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X_4). Hasil pembuktian hipotesis tersebut telah dilakukan melalui analisis data yang secara keseluruhan hasilnya disajikan dalam Lampiran 9. Sedangkan ringkasan hasil analisis diringkas seperti tampak pada Tabel 5.15 (lihat halaman 190). Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung (koefisien jalur) antara persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Distributif (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0,974 dengan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Kecilnya harga *p-value* tersebut memberi bukti bahwa terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja, artinya semakin baik persepsi karyawan mengenai keadilan distributif akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Ang (2003) dalam studi yang tujuannya adalah untuk membuktikan adanya perbedaan persepsi mengenai keadilan organisatoris, OCB (Organizational Citizenship Behavior) dan kepuasan kerja antara pekerja asing dengan pekerja lokal. Meskipun tidak secara eksplisit dinyatakan dalam analisis, tetapi dalam studi tersebut menunjukkan adanya hubungan antara keadilan organisatoris terhadap kepuasan kerja.

Hubungan positif antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja juga ditunjukkan oleh studi yang dilakukan Aryee (2002). Dalam studi tersebut Aryee tidak secara langsung menghubungkan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja, namun melalui variabel intervening keyakinan pada organisasi (*trust in organization*). Pengaruh langsung keadilan distributif terhadap kepuasan kerja

dinyatakan signifikan, pengaruh langsung keadilan distributif terhadap Keyakinan pada organisasi dinyatakan signifikan dan pengaruh langsung keyakinan pada organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar juga dinyatakan signifikan.

Hasil studi ini juga sesuai dengan studi-studi sebelumnya mengenai pengaruh antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja. Moorman (1991), dengan menggunakan alat analisis Lisrel menemukan bahwa persepsi keadilan organisasional mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai *Chi-Square* sebesar 57,42 pada taraf signifikansi 0,01. Meskipun studi Moorman tersebut tidak spesifik menunjuk keadilan distributif, namun dalam keadilan organisasional tersebut tercakup dimensi keadilan distributif.

Gambar berikut memperkuat hasil analisis dalam studi ini.



Sumber: Martoyo (2000:143)

Gambar 6.1

**HUBUNGAN ANTARA PRESTASI KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA DENGAN VARIABEL ANTARA
KEADILAN TERHADAP PENGHARGAAN**

Gambar 6.1 menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi timbul justru karena adanya prestasi kerja yang tinggi. Dengan prestasi kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan balas jasa atau penghargaan yang tinggi pula. Penghargaan yang tinggi jika dirasakan oleh karyawan sebagai sesuai yang adil dan memadai maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

6.2.1.4. Pengaruh Keadilan Prosedural (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Dalam disertasi ini dirumuskan hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Prosedural (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X_4). Hipotesis ini telah dibuktikan melalui analisis data yang hasilnya disajikan dalam Lampiran 9, yang ringkasan hasil analisisnya disajikan pada Tabel 5.15 (lihat halaman 190). Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Prosedural (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X_4). Hal ini dibuktikan dengan nilai harga koefisien jalur (pengaruh langsung) yang bertanda positif sebesar 0,206 dengan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,042. Karena harga *p-value* cukup kecil, kurang dari 0,05, maka hasil tersebut disimpulkan sebagai pengaruh yang signifikan. Hasil analisis ini dapat diartikan bahwa semakin baik (adil) persepsi karyawan mengenai keadilan prosedural, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis disertasi ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Aryee (2002) yang menemukan hubungan positif antara keadilan prosedural dengan kepuasan kerja, baik hubungan langsung maupun hubungan melalui variabel antara. Pengaruh langsung keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja dinyatakan signifikan, pengaruh langsung keadilan prosedural terhadap keyakinan pada organisasi dinyatakan signifikan dan pengaruh langsung keyakinan pada organisasi terhadap kepuasan kerja juga dinyatakan signifikan. Jadi baik secara langsung maupun tidak, hubungan antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja merupakan hubungan yang positif dan signifikan.

Demikian juga dengan studi yang dilakukan oleh Moorman (1991), yang menemukan keadilan organisasional (yang salah satu dimensinya adalah keadilan prosedural) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja meskipun untuk selanjutnya kepuasan kerja sebagai variabel antara.

Kernan (2002) dalam studinya mengangkat sebuah hipotesis (hipotesis yang ke 10) yang berbunyi Keadilan Prosedural akan secara positif berhubungan dengan Kepuasan Kerja, dan hasil studi tersebut mendukung studi-studi sebelumnya, diantaranya oleh Brockner & Wiesenfeld; Brockner *et.al.*; Davy *et.al.*; Mansour-Cole & Scott (Kernan, 2002). Materson *et.al.* dalam Kernan (2002) menemukan bahwa keadilan prosedural merupakan prediktor yang lebih kuat untuk kepuasan kerja, yang didukung oleh Colquitt *et.al.* yang mengindikasikan bahwa keadilan prosedural merupakan prediktor yang lebih baik untuk kepuasan kerja.

6.2.1.5. Pengaruh Keadilan Distributif (X_1) Terhadap Keinginan Mogok (Y)

Dari model yang dibangun dalam disertasi ini, dikemukakan hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Distributif (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y). Berdasarkan data yang dikumpulkan dilakukan analisis untuk membuktikan hipotesis tersebut yang secara keseluruhan hasilnya disajikan dalam Lampiran 9, yang ringkasan hasil analisisnya disajikan pada Tabel 5.15 (lihat halaman 190). Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Distributif (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari harga koefisien jalur (pengaruh langsung) yang bertanda positif sebesar 28,824 dengan

taraf signifikansi (*p_value*) sebesar 0,002. Karena harga *p-value* cukup kecil, bahkan kurang dari 0,01, maka hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik persepsi karyawan mengenai keadilan distributif, maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk mogok kerja. Hasil analisis ini bertentangan dengan apa yang diharapkan (dihipotesiskan) oleh peneliti dan sekaligus dengan teori yang mendasarinya, karena hubungan tersebut seharusnya bertanda negatif. Misalnya, Hendarmin (1994) dalam studinya menemukan bahwa ketetapan upah minimum mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan, selanjutnya kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap tingkat pemogokan. Dalam studi itu disimpulkan bahwa menurut persepsi karyawan, untuk meningkatkan kesejahteraannya mereka perlu melakukan pemogokan kerja, agar perusahaan bersedia memenuhi tuntutan mereka.

Kontroversial antara hasil analisis studi ini dengan teori yang ada, dapat dijelaskan dengan menggunakan pendekatan upah, baik upah minimum kabupaten/kota (UMK), kebutuhan hidup minimum (KHM) dan kebutuhan hidup layak (KHL) untuk Eks Karesidenan Surakarta. Besarnya upah minimum kabupaten/kota untuk wilayah Eks Karesidenan Surakarta dapat dilihat pada Tabel 6.1 yang tertera di lampiran 4 di halaman 282.

UMK paling tinggi adalah Kota Surakarta dan yang paling rendah adalah Kabupaten Sragen dan Wonogiri. Dengan menggunakan angka rata-rata sebagai justifikasi, maka diperoleh UMK untuk Eks Karesidenan Surakarta sebesar Rp.414.000,00 per bulan. Besarnya kebutuhan hidup minimum (KHM) dan kebutuhan hidup layak (KHL) telah dilakukan kerja sama antara Disnaker, Apindo, Dewan Pengupahan dan SPN Surakarta untuk melakukan survei harga di

pasar. Dari berbagai survei diperoleh perkiraan rata-rata besarnya KHM dan KHL di Eks Karesidenan Surakarta untuk pertengahan hingga akhir tahun 2005, masing-masing sekitar Rp.500.460,00 per bulan dan Rp. 655.322,00 per bulan.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Jendral Serikat Pekerja Nasional Surakarta, diperoleh informasi bahwa besarnya gaji yang diterima karyawan bagian produksi, yang paling rendah (diterima oleh sebagian kecil karyawan) sebesar Rp 405.255,00 per bulan yang diterima oleh sebagian besar karyawan sebesar Rp 512.469,00 per bulan dan gaji tertinggi (diterima oleh sebagian kecil karyawan) sebesar Rp 600.322,00 per bulan. Besarnya rata-rata gaji karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan formula yang ditulis oleh Hillier (1995:396), maka besarnya gaji rata-rata tersebut adalah Rp.509.242,00 per bulan.

Dari data mengenai UMK, KHM, KHL dan Gaji dapat disimpulkan bahwa besarnya upah pada umumnya telah memenuhi UMK maupun KHM, namun masih terlalu jauh terhadap KHL. Dikaitkan dengan keinginan mogok kerja, kelompok karyawan yang gajinya paling rendah, tidak akan mempunyai keinginan untuk mogok kerja, karena ketidakberdayaan mereka, sementara kelompok karyawan yang gajinya paling tinggi justru yang mempunyai keinginan untuk mogok kerja, karena kelompok merekalah yang mempunyai kekuatan untuk melakukan pemogokan kerja. Hasil analisis ini diperkuat oleh pendapat Klandermans (terjemahan, 2005:xvii) :

“orang-orang yang bergabung di dalam gerakan sosial bersifat aktif, mempunyai pengetahuan yang cukup, bertekad untuk mencapai perubahan sosial dan mempunyai komitmen terhadap tujuan kolektif gerakan mereka. Tentu saja tidak semua orang yang ada di dalam suatu gerakan sosial mempunyai kualitas semacam itu”.

Dari Tabel 1.5 (halaman 15) diketahui bahwa kenaikan frekuensi pemogokan selama tahun 1990-2000 rata-rata sebesar 16,17% pertahun, sementara rata-rata kenaikan UMP Indonesia tahun 1994-2004 sebesar 21,54% pertahun (Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2004). Meskipun kenaikan frekuensi pemogokan dan kenaikan UMP tidak dalam periode yang sama, setidaknya dapat digunakan sebagai gambaran bahwa kenaikan UMP selalu diikuti dengan pemogokan. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kenaikan UMP/UMR/UMK akan diikuti pemogokan, meskipun secara relatif pertumbuhan UMR lebih kecil dibanding pertumbuhan pemogokan.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi gaji karyawan (semakin tinggi keadilan distributif) semakin tinggi keinginan untuk mogok kerja, karena peningkatan gaji yang dilakukan perusahaan tetap berada pada kondisi tidak/belum dapat mensejahterakan karyawan.

6.2.1.6. Pengaruh Keadilan Prosedural (X_2) Terhadap Keinginan Mogok (Y)

Dalam disertasi ini juga dikemukakan hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Prosedural (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y). Berdasarkan data yang dikumpulkan dilakukan analisis untuk membuktikan hipotesis tersebut yang secara keseluruhan hasilnya disajikan dalam Lampiran 9, yang ringkasan hasil analisisnya disajikan pada Tabel 5.15

Dari Tabel 5.15 (lihat halaman 190) dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien jalur antara persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Keadilan Prosedural (X_2) terhadap Keinginan Mogok Kerja

(Y) adalah sebesar 2,811 dengan taraf signifikansi (*p value*) sebesar 0,091. Oleh karena taraf signifikansi (*p. value*) tersebut $> 0,05$ maka pengaruh langsung antara keadilan prosedural dengan keinginan mogok dinyatakan tidak signifikan. Artinya variasi dari nilai-nilai keadilan prosedural tidak akan mempengaruhi variasi nilai keinginan untuk mogok.

Karyawan yang menjadi responden dalam disertasi ini adalah karyawan bagian produksi langsung, sehingga mereka adalah lapisan bawah, yang motivasi kerjanya masih sebatas untuk memenuhi kebutuhan dasar (psikologis), sehingga bukan aturan/prosedur kerja, bukan penghargaan non finansial, dan bukan penghormatan, tetapi lebih pada aspek finansial.

Hasil analisis dalam disertasi ini menolak apa yang ditemukan oleh Hidayati (2001) yang menyimpulkan bahwa pendekatan keras maupun pendekatan lunak yang terdiri dari faktor sosial dan faktor psikologis dari pimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap potensi mogok kerja. Perbedaan hasil analisis dari studi ini dengan pandangan Hidayati, dapat disebabkan karena adanya perbedaan unit analisis (subyek penelitian) yang digunakan. Studi ini menggunakan unit analisis pada industri padat karya, sedangkan Hidayati menggunakan unit analisis karyawan di satu perusahaan yang padat modal.

Dengan demikian penilaian karyawan terhadap keadilan prosedural kurang memadai jika digunakan sebagai faktor untuk memprediksi secara langsung terhadap keinginan mogok kerja.

6.2.1.7. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi Kesejahteraan Karyawan (X_3)

berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X_4) pada industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta telah dilakukan dan secara keseluruhan hasilnya dapat dilihat pada Lampiran 9, sedangkan ringkasan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.15 (lihat halaman 190) Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien jalur antara persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Kesejahteraan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4) adalah sebesar -0,005 dengan taraf signifikansi (*p_value*) sebesar 0,871. Oleh karena taraf signifikansi (*p_value*) tersebut $> 0,05$ maka pengaruh langsung antara kesejahteraan dengan kepuasan kerja dinyatakan tidak signifikan. Artinya variasi dari nilai-nilai kesejahteraan tidak akan mempengaruhi variasi nilai kepuasan kerja.

Pada uraian sebelumnya telah dipaparkan bahwa masih terdapat perbedaan yang terlalu jauh antara upah (gaji) yang diterima karyawan dengan KHL, jadi sebenarnya kesejahteraan yang persepsikan oleh karyawan sebagai kesejahteraan semu, karena pada dasarnya mereka belum sejahtera. Karena semua karyawan sebenarnya belum mendapatkan kesejahteraan, berarti secara matematis dapat dijustifikasi sebagai nilai yang konstan, dengan demikian variabel kesejahteraan ini tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian memang selayaknya menolak hipotesis dalam disertasi ini dan secara empirik memang demikian kenyataannya.

6.2.1.8. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X_3) Terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y)

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi Kesejahteraan Karyawan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y) pada industri TPT di

Eks Karesidenan Surakarta telah dilakukan dan secara keseluruhan hasilnya dapat dilihat pada Lampiran 9, dan ringkasan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.15.

Dari Tabel 5.15 (halaman 190) dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh langsung (koefisien jalur) antara persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Kesejahteraan (X_3) terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y) adalah sebesar -0,25 dengan taraf signifikansi (p_value) sebesar 0,808. Oleh karena taraf signifikansi (p_value) tersebut $> 0,05$ maka pengaruh langsung antara kesejahteraan dengan keinginan mogok kerja dinyatakan tidak signifikan. Artinya keinginan mogok kerja tidak dipengaruhi oleh persepsi karyawan mengenai kesejahteraan, dengan kata lain variasi dari nilai-nilai kesejahteraan tidak akan mempengaruhi variasi nilai keinginan mogok kerja. Penyebabnya adalah bahwa selama ini kesejahteraan belum dapat dicapai oleh karyawan industri tekstil di Eks Karesidenan Surakarta (semua karyawan dalam kondisi tidak sejahtera).

Bagi pelaku bisnis yang menggunakan paham kapitalistik, maka secara rasional perusahaan harus memaksimalkan keuntungannya dengan cara melakukan efisiensi produksi, dengan cara mendayagunakan semaksimal mungkin seluruh faktor-faktor produksi, termasuk tenaga kerja agar dapat memenangkan persaingan bisnisnya. Kapitalistik berpendapat bahwa hanya perusahaan yang dapat melakukan efisiensi (produktivitas tinggi) saja yang akan *survive*. Implikasi dari praktek ini adalah tidak tercapainya kesejahteraan karyawan, dan bahkan kedudukan karyawan semakin lemah, akibatnya karyawan tidak mempunyai ruang gerak untuk melakukan perbaikan nasib, dan tidak ada lagi pilihan lain kecuali tetap harus bekerja.

Uwiyono (2001:157) memberikan pernyataan bahwa keberhasilan industrialisasi menjadi prasyarat tercapai kesejahteraan. Apabila dikaitkan dengan situasi Indonesia saat ini, ancaman disintegrasi bangsa, krisis ekonomi, kemiskinan dan adanya ketimpangan kesejahteraan harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, adalah hal yang sulit untuk dilakukan. Pengarahan massa untuk melakukan pemogokan kadang kala hanyalah keinginan dari beberapa orang (pimpinan karyawan) yang tujuannya bukanlah peningkatan kesejahteraan, tetapi lebih pada nuansa politis. Pernyataan tersebut mendukung hasil analisis dalam studi ini, artinya meskipun seringkali kesejahteraan menjadi tuntutan pemogokan, namun tidak selalu terjadi demikian. Jadi cukup beralasan jika hipotesis kedelapan dalam studi ini ditolak, karena pada kasus ini karyawan industri tekstil dan produk tekstil di Eks Karesidenan Surakarta dalam kondisi tidak sejahtera dan kesejahteraan tidak selalu menjadi alasan karyawan melakukan pemogokan.

6.2.1.9. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_4) Terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y)

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y) pada karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta telah dilakukan dengan program bantu AMOS yang secara keseluruhan hasilnya dapat dilihat pada Lampiran 9, dan ringkasan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.15 (lihat halaman 190).

Dari Tabel 5.15 dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh langsung (koefisien jalur) antara persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Keinginan Mogok Kerja (Y)

adalah sebesar -30,582 dengan taraf signifikansi (*p_value*) sebesar 0,001. Oleh karena pengaruh langsung tersebut bertanda negatif dan taraf signifikansi (*p_value*) tersebut < 0,01 maka pengaruh langsung antara kepuasan kerja dengan keinginan mogok kerja adalah negatif dan signifikan. Artinya keinginan mogok kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dengan kata lain variasi dari nilai-nilai kepuasan kerja akan mempengaruhi variasi nilai keinginan mogok kerja dengan arah yang berlawanan. Konsep kepuasan kerja sangat berkaitan dengan suatu harapan. Jika harapan karyawan terpenuhi, maka karyawan merasa mendapatkan kepuasan tinggi dalam kerjanya dan sebagai akibatnya keinginan untuk melakukan pemogokan menjadi rendah.

Hasil analisis studi ini didukung oleh Robbins (2001:79) yang menyatakan bahwa "ketidakpuasan akan menimbulkan empat respon dalam dua dimensi, yaitu konstruktif (K)/destruktif (D) dan aktif (A)/pasif (P)" yang pada akhirnya membentuk empat respon, yaitu kuadran KA akan menimbulkan respon *voice*, kuadran DA akan menimbulkan respon *exit*, kuadran KP akan menimbulkan respon *loyalty* dan kuadran DP akan menimbulkan respon *neglect*. Jadi secara empirik hasil analisis dalam disertasi ini mendapat dukungan, meskipun pada konsep yang sedikit berbeda.

6.2.2. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Meskipun hipotesis yang diajukan dalam studi ini merupakan pengaruh langsung antar variabel, namun untuk mengembangkan hasil analisis, maka peneliti mencoba menelusuri pengaruh tidak langsung dari variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap keinginan mogok kerja jika variabel-variabel yang lain diposisikan sebagai variabel antara (*intervening variables*).

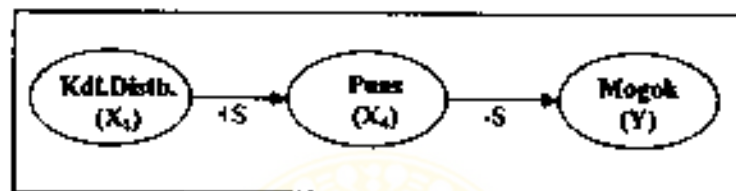
Berdasarkan pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja maupun keinginan mogok kerja. Demikian juga variabel keadilan prosedural tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap keinginan mogok kerja, oleh karena itu pembahasan mengenai pengaruh tidak langsung dari model studi ini tidak melibatkan variabel keadilan prosedural dan kesejahteraan karyawan.

Secara empiris model pengaruh tidak langsung hanya dapat dibentuk antara persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif terhadap keinginan mogok kerja yang diantarai oleh variabel kepuasan kerja. Besarnya koefisien atau pengaruh tidak langsung antara persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif terhadap keinginan mogok kerja dengan variabel antara kepuasan kerja adalah $-29,874$ ($=0,974 \times 30,582$) dengan pengaruh total sebesar $-1,05$ ($= 28,824 - 29,874$). Dengan demikian berdasarkan harga pengaruh tidak langsung dan pengaruh total yang masing-masing bertanda negatif menunjukkan bahwa secara tidak langsung persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif mempunyai pengaruh yang negatif (berlawanan arah) terhadap keinginan mogok kerja yang diantarai oleh variabel kepuasan kerja.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan upah yang tinggi mempunyai kepuasan yang tinggi dan karyawan yang kepuasannya tinggi tersebut akan sangat rendah keinginannya untuk mogok kerja. Jadi rendahnya keinginan karyawan untuk mogok kerja tidak semata-mata karena adanya keadilan distributif, tetapi lebih melihat apakah keadilan distributif mampu memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil

analisis tersebut maka secara empirik telah ditemukan model pengaruh tidak langsung antara keadilan distributif terhadap keinginan mogok kerja yang diantarai oleh kepuasan kerja.

Pada model akhir, pengaruh persepsi mengenai keadilan distributif terhadap keinginan mogok kerja dengan variabel antara (*intervening*) kepuasan kerja secara konseptual dapat divisualisasikan seperti tampak pada Gambar 6.2 berikut ini :



Gambar 6.2

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KEINGINAN MOGOK KERJA YANG DIANTARAI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA

6.2.3. Temuan Teoritis

Hasil analisis teoritis dari disertasi ini pada dasarnya sebagai penegasan kembali mengenai perbedaan-perbedaan dengan berbagai studi terdahulu dan sekaligus hasil analisis yang tidak sesuai dengan rumusan hipotesis yang diangkat berdasarkan proposisi beberapa teori. Beberapa hasil analisis yang berkaitan dengan teori baru dalam disertasi ini meliputi :

1. Konsep keadilan distributif dan keadilan prosedural yang digunakan dalam disertasi ini merupakan bagian dari teori keadilan organisasional yang pada umumnya terdiri dari tiga dimensi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional (Beugre, 1998; Ujan,

2001; Rawl,1999; Greenberg, 1996). Meskipun tidak semua penulis mengemukakan ketiga dimensi tersebut, tetapi ada suatu alasan penting bahwa dalam disertasi ini hanya menggunakan dua dimensi dari keadilan organisasional, karena dari beberapa teori menjelaskan bahwa keadilan interaksional sebenarnya telah tercakup dalam keadilan prosedural (Beugre, 1998:37; Greenberg, 1996). Pengukuran terhadap konsep keadilan distributif dan keadilan prosedural didasarkan atas berbagai teori dan studi terdahulu yang disesuaikan, karena konsep keadilan dalam disertasi ini mengacu pada paradigma keadilan dari kapitalisme dan keadilan dari marxisme, sehingga dari 10 butir indikator pengukur keadilan distributif disesuaikan menjadi 5 butir indikator dan dari 11 butir indikator keadilan prosedural disesuaikan menjadi 5 butir indikator. Dengan penyesuaian jumlah indikator dan tata bahasa yang digunakan, ternyata kualitas pengukuran tetap dapat dipertahankan dan bahkan dalam pelaksanaannya menjadi lebih mudah, dan efisien.

2. Konsep kesejahteraan dalam disertasi ini diukur berdasarkan kemampuan karyawan memenuhi kebutuhan dasar hidupnya, mengingat kedudukan karyawan dalam perusahaan (karyawan tingkat bawah). Dengan indikator-indikator tersebut dalam disertasi ini telah mampu memberikan gambaran persepsi karyawan mengenai suatu kesejahteraan, karyawan. Hasil studi menunjukkan kesejahteraan secara signifikan dapat ditingkatkan melalui keadilan distributif. Naiknya kesejahteraan karyawan bagian produksi di industri tekstil dan produk tekstil Eks Karesidenan Surakarta, tidak akan memperbaiki taraf hidup karyawan, karena upah

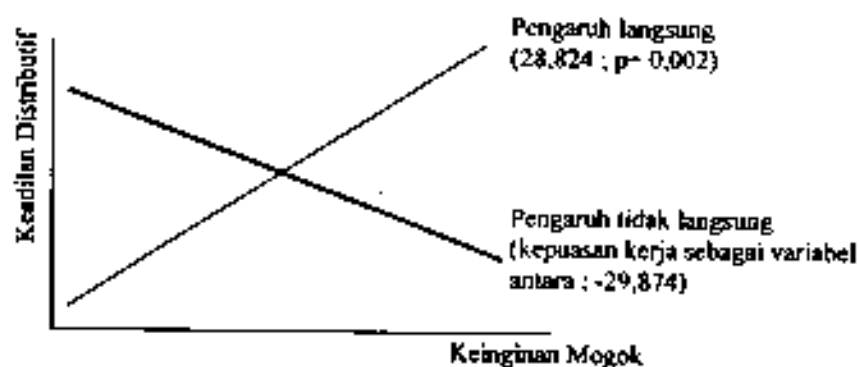
karyawan tidak akan melebihi KHL, sehingga kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan sebagai kesejahteraan semu (sebenarnya tidak sejahtera). Jadi peningkatan keadilan distributif akan terus diikuti dengan peningkatan keinginan mogok kerja, sampai karyawan merasa mendapatkan kesejahteraan yang sesungguhnya. Menurut ajaran Marx (dalam Sumarsono, 2003:137) mengenai teori nilai menyatakan "hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang tergantung nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi barang tersebut". Ini berarti karyawan hanya menerima upah murni atas hasil kerjanya, yaitu upah yang besarnya sama dengan nilai kalori yang dihabiskan untuk mengerjakan barang tersebut, sehingga tidak ada perbaikan/peningkatan terhadap kondisi kehidupan karyawan. Bahkan dalam pelaksanaannya Marx (dalam Sumarsono, 2003:138) mengatakan bahwa sistem pengupahan tidak memberikan insentif yang sangat perlu menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional serta sistem pengawasan yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap karyawan betul-betul mau bekerja menurut kemampuannya. Upah menurut pandangan Neo Klasik didasarkan atas penambahan produk marginal. Untuk memaksimalkan keuntungan, perusahaan menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga setiap faktor produksi akan diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari masing-masing faktor produksi tersebut. Sehingga perusahaan cenderung mempekerjakan sejumlah karyawan dengan upah sebesar nilai pertambahan hasil marginal. Pernyataan ini

relevan dengan tulisan Sanusi (2004:87) mengenai pandangan Alfred Marshall. Pendapat lain yang mendukung hasil analisis studi ini adalah Herman Heinrich Gossen yang terkenal dengan dua hukum Gossen. Hukum yang pertama mengenai manfaat marginal dari suatu barang/jasa yang semakin berkurang dengan bertambahnya jumlah barang/jasa (teori utilitas). Sedangkan hukum yang kedua mengenai kebutuhan atau selera manusia dalam kaitannya dengan barang dan jasa tidak terbatas tetapi sumber daya yang digunakan untuk memenuhi/ memuaskan kebutuhan tersebut selalu terbatas secara absolut maupun secara nisbah. Berkaitan dengan upah, karyawan selalu membutuhkan yang lebih banyak, namun kemampuan untuk mendapatkan upah yang tinggi terbatas, oleh karena itu berdasarkan pengalaman dan keyakinannya, mogok kerja dapat dijadikan alat untuk memenuhi kebutuhannya tersebut, jadi meskipun upah telah dinaikkan tetap saja keinginan untuk mogok tinggi.

3. Beberapa studi telah dilakukan untuk mengukur pemogokan berdasarkan aktivitasnya dan atau berdasarkan potensinya disuatu perusahaan. Disertasi ini mengukur pemogokan dari segi perasaan (rasa) ingin, sehingga hal ini dapat saja mengena pada karyawan yang sama sekali belum pernah melakukan pemogokan dan karyawan yang pernah melakukan pemogokan. Keinginan yang dimaksud masih dalam konteks wacana, sehingga belum tentu pemogokan itu dilakukan. Dengan menggunakan berbagai indikator studi terdahulu, misalnya Uwiyono, 2001; Hidayati, 2001; dan Sunindhia & Ninik, W., 1987 yang secara keseluruhan terdapat 10 indikator, maka dalam disertasi ini disesuaikan menjadi 6

indikator, mengingat adanya perbedaan unit analisis dan lokasi studi. Penilaian pada pengukuran konsep keinginan mogok dilakukan dengan pernyataan yang sifatnya negatif, sehingga karyawan yang sangat rendah keinginannya untuk mogok justru diberi skor satu (1) dan karyawan yang sangat tinggi keinginannya untuk mogok diberi skor lima (5).

4. Studi ini menolak teori dan hipotesis yang diangkat dalam studi ini, yaitu yang menyatakan bahwa persepsi mengenai keadilan distributif mempunyai pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap keinginan mogok kerja karyawan, karena hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung tersebut positif dan signifikan. Namun demikian dalam studi ini diperoleh suatu fenomena bahwa persepsi mengenai keadilan distributif secara tidak langsung mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan mogok kerja karyawan, dengan *intervening* variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis ini secara teoritik dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 6.3

GRAFIK PENGARUH LANGSUNG DAN PENGARUH TIDAK LANGSUNG ANTARA KEADILAN DISTRIBUTIF DENGAN KEINGINAN MOGOK

5. Seluruh konsep yang digunakan dalam studi ini diukur dengan metoda *self perception*, yaitu penilaian berdasarkan persepsi masing-masing individu karyawan tanpa ada campur tangan dari pihak lain, agar diperoleh hasil yang mencerminkan sikap dari setiap karyawan dalam menghadapi suatu fenomena.
6. Studi tentang keadilan organisasional dan keinginan mogok dengan variabel antara kesejahteraan dan kepuasan kerja, khususnya di Indonesia, relatif masih sangat sedikit atau bahkan belum dilakukan. Pada umumnya penelitian keadilan organisasional dilakukan sebatas sampai pada kesejahteraan, kepuasan kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), sehingga studi dalam disertasi ini relatif baru. Teori tentang pemogokan sebenarnya sudah dikembangkan sejak tahun 1800-an, misalnya kritik Engels terhadap tulisan Bakunin di Spanyol tentang pemogokan umum, perkembangan yang begitu cepat dan kuat dari Chartisme (*Chartism*) pada kaum pekerja di Inggris (1837) menjadikan ketegangan kerja pada skala nasional, kongres Aliansi di Geneva pada 1 September 1873, pemogokan secara umum memainkan peran penting (Luxemburg, 2000:11-12). Di Indonesia gerakan pemogokan telah dimulai sejak jaman penjajahan dan hingga kini masih tidak pernah reda, sehingga studi mengenai pemogokan selalu menarik dan dapat diterapkan di Indonesia.

Dengan uraian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa studi dalam disertasi ini adalah yang pertama (baru) ditinjau dari proposisi variabel-variabel dalam model, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, kesejahteraan, kepuasan

kerja dan keinginan mogok kerja yang dilakukan terhadap karyawan bagian produksi industri TPT di seluruh kabupaten/kota Eks Karesidenan Surakarta.

6.2.4. Temuan Aplikatif

1. Berkaitan dengan persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif dan keadilan prosedural sebagai variabel laten yang eksogen, ditemukan bahwa nilai rata-rata skor keadilan distributif lebih besar dibanding nilai rata-rata skor keadilan prosedural. Ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai keadilan distributif lebih penting, lebih berharga dibanding keadilan prosedural. Apabila dilihat dari teori hirarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow, posisi karyawan bagian produksi di industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta masih berada pada tingkatan paling bawah (kebutuhan fisiologis/dasar). Tujuan mereka bekerja benar-benar untuk mendapatkan uang, pendapatan agar dapat menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Hal ini yang sering sebagai pemicu adanya perselisihan antara karyawan dengan pihak perusahaan. Bahkan tidak sedikit perusahaan yang benar-benar tidak mampu memberikan kompensasi finansial melakukan *lock-out* atau penutupan, akibatnya pemutusan hubungan kerja terjadi.
2. Memperkuat pernyataan butir 1, hasil studi menunjukkan bahwa karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta masih pada kondisi yang tidak sejahtera, sehingga variabel kesejahteraan karyawan dalam model ini bukan sebagai penyebab munculnya kepuasan kerja dan keinginan mogok kerja. Demikian juga untuk variabel keadilan prosedural bukan

merupakan penyebab munculnya keinginan mogok kerja. Jadi keadilan distributif benar-benar sebagai hal penting yang menimbulkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan keinginan mogok kerja.

3. Bagi karyawan setingkat operator di industri TPT se Eks Karesidenan Surakarta, kompensasi finansial (keadilan distributif) memang masih sangat diperlukan sehingga meskipun kompensasi finansial mereka telah mencapai KHM, namun mereka masih akan terus-menerus memperjuangkan agar dapat mencapai KHL.
4. Secara keseluruhan hasil disertasi ini menggambarkan bahwa keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja tidak semata-mata karena besar kecilnya kompensasi finansial, tetapi lebih pada pemenuhan kebutuhan untuk mendapatkan kepuasan kerja.

6.2.5. Keterbatasan Studi

Meskipun dalam studi ini telah mengikuti pedoman penelitian ilmiah, namun dengan berbagai kendala maka studi ini tidak dapat dilakukan secara holistik atau secara menyeluruh, sehingga berbagai keterbatasan yang sebelumnya telah diperkirakan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Unit analisis (responden) dalam studi ini adalah karyawan bagian produksi, karena merekalah yang secara langsung variabel-variabel studi ini melekat, sehingga kepada mereka diminta untuk memberikan persepsinya melalui angket yang telah disiapkan sebelumnya oleh peneliti. Persepsi yang diungkap oleh responden merupakan perasaan atau penilaian sesaat (*one time study*), jadi disain studi ini adalah *perceptual-cross sectional*. Kondisi semacam ini menyebabkan tidak diketahuinya

persepsi-persepsi karyawan yang berkaitan dengan harapan-harapan, baik pada masa-masa sebelum studi ini dilakukan dan sesudah studi ini dilakukan.

2. Dalam pengukuran variabel penelitian oleh responden tidak dilakukan pengontrolan terhadap variabel-variabel demografis dari responden, seperti gender, tingkat pendidikan, masa kerja, status pekerjaan. Menurut hasil studi perilaku keorganisasian Dalton & Todor; Lyness & Thompson; Elliot & Meeker, Lerner, Laventhal & Lane; Jackson, Gardner & Sullivan; Sweeney & McFarlin; Giacobbe-Miller; Lansberg; James; Friedman & Robinson; Gilleman, Dailey & Delaney; Ross, Thibaut & Evenbeck; Bandura dan masih banyak lagi peneliti yang menyatakan bahwa demografis mempunyai pengaruh terhadap penilaian atau persepsi diri, sehingga subyektivitas dan bias demografis tidak dapat dihindari (Beugre, 1998:51-57).
3. Konsep keinginan mogok kerja dalam studi ini hanya dilihat sebagai keinginan individu, bukan merupakan perilaku kelompok, karena dari kelompok kecil yang terbentuk akan muncul pemimpin kelompok, dan dari kelompok-kelompok itulah muncul kebersamaan dan solidaritas untuk melakukan sesuatu secara bersama.
4. Disertasi ini tidak melibatkan variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi (memodifikasi) model yang telah dipaparkan dalam disertasi ini, misalnya variabel motivasi kerja, status pekerjaan, budaya organisasi, perilaku kepemimpinan dan karakteristik responden.

BAB 7

PENUTUP

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis studi teoritik dan empiris serta sintesis dari kedua studi tersebut yang telah dibuktikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif dapat disusun kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (X_3), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar 1,120 dengan *p_value* sebesar 0,000. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama.
2. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan prosedural (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (X_3), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar 0,206 dengan *p_value* sebesar 0,003. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan dalam disertasi ini.
3. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (X_4), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar 0,974 dengan *p_value* sebesar 0,000. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis ketiga yang diajukan dalam disertasi ini.
4. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan prosedural (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (X_4), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar 0,094 dengan p_value sebesar 0,042. Hasil analisis tersebut ini sesuai dengan hipotesis keempat yang diajukan dalam disertasi ini.

5. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan distributif (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap keinginan mogok kerja (Y), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar 28,824 dengan p_value sebesar 0,002. Meskipun pengaruhnya signifikan, namun arah hubungannya berlawanan dengan hipotesis kelima yang diajukan dalam disertasi ini. Dengan memperhatikan pandangan Maslow, maka karyawan bagian produksi di industri TPT Eks Karesidenan Surakarta masih pada tingkat kebutuhan dasar (pisiologis) dan menganggap bahwa kebutuhan itu tak akan pernah dapat dipenuhi oleh perusahaan, sehingga naiknya gaji akan terus diikuti dengan tuntutan kenaikan yang baru. Jadi fenomena pemogokan di Indonesia memang akan terus bergolak sampai waktu yang relatif panjang.
6. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai keadilan prosedural (X_2) secara langsung tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan mogok kerja (Y), hal ini ditunjukkan harga koefisien jalur sebesar 2,811 dengan p_value sebesar 0,091. Dengan demikian hipotesis keenam yang diajukan dalam disertasi ini tidak terbukti.
7. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai kesejahteraan (X_3) tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap

- kepuasan kerja karyawan (X_4), yang ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar -0,005 dengan *p_value* sebesar 0,871. Dengan demikian hipotesis ketujuh dalam disertasi ini tidak terbukti.
8. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai kesejahteraan (X_3) secara langsung tidak berpengaruh terhadap keinginan mogok kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar -0,25 dengan *p_value* sebesar 0,808, sehingga hipotesis kedelapan dalam disertasi ini tidak terbukti.
9. Persepsi karyawan industri TPT di Eks Karesidenan Surakarta mengenai kepuasan kerja (X_4) secara langsung mempunyai pengaruh langsung yang negatif terhadap keinginan mogok kerja (Y), hal ini ditunjukkan oleh harga koefisien jalur sebesar -30,582 dengan *p_value* sebesar 0,001, sehingga hipotesis kesembilan dalam disertasi ini terbukti.
10. Dalam hal guna memberikan sumbangan kebijakan bagi pemerintah dapat disimpulkan bahwa kebijakan penetapan UMR/UMK belum mempertimbangkan proporsi pengeluaran ideal serta belum mempertimbangkan proporsi biaya untuk tenaga kerja dengan biaya produksi, serta tidak ada keberpihakan pada karyawan. Sedangkan kesimpulan yang berkaitan dengan kebijakan pengusaha tekstil dan produk tekstil, belum tercipta budaya konsep kemitraan antara pengusaha dengan karyawan, masih ada anggapan bahwa karyawan bukan bagian dari perusahaan, tetapi sebagai faktor produksi, juga belum terciptanya informasi simetris terhadap karyawan, sehingga karyawan selalu pada posisi tawar yang rendah.

11. Kesimpulan umum berdasarkan analisis dapat ditindak lanjuti pada seluruh perusahaan yang tergabung dalam industri tekstil dan produk tekstil yang berukuran sedang dan besar di Eks Karesidenan Surakarta. Hasil analisis juga masih dapat diberlakukan pada industri tekstil dan produk tekstil ukuran sedang dan besar di wilayah lain, karena kondisi perburuhan di industri tekstil dan produk tekstil di Indonesia relatif sama, dan pemogokan pada dasarnya tidak mengenal budaya setempat (dimana saja dapat terjadi pemogokan). Studi terhadap pemogokan (gerakan sosial) dari waktu ke waktu menunjukkan bahwa untuk aktif dalam pemogokan, tidak diperlukan ciri-ciri sifat kepribadian tertentu. Hal ini sesuai dengan pandangan Keriston, 1968, Klendermans, 1983, 1989 dan McAdam, *et al.*, 1988.
12. Dari kesebelas kesimpulan tersebut dapat disusun kesimpulan umum bahwa keadilan distributif mempunyai pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan terhadap keinginan mogok kerja jika kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel antara. Artinya semakin tinggi tingkat keadilan distributif, maka keinginan mogok kerja akan semakin rendah karena dengan tingginya keadilan distributif kepuasan kerja akan meningkat. Meningkatnya kepuasan kerja akan menurunkan keinginan mogok kerja. Dengan demikian secara keseluruhan hasil studi ini sesuai dengan judul disertasi, meskipun tidak semua variabel terakomodasi dalam model, karena variabel keadilan prosedural dan variabel kesejahteraan tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan mogok kerja.

7.2. Saran

Sebagai penutup dari disertasi ini, akan disampaikan beberapa saran yang didasari oleh hasil analisis data maupun pembahasan. Saran ini ditujukan kepada

pihak-pihak yang terkait, yaitu :

7.2.1. Saran Bagi Pemerintah

1. Kepada pemerintah melalui instansi terkait disarankan untuk tidak menambah beban bagi pendapatan karyawan, misalnya penetapan PTKP (Penghasilan Tidak Kena Pajak) yang terlalu rendah, akibatnya karyawan yang pendapatannya masih rendahpun harus membayar pajak.
2. Untuk lebih menjamin tercapainya peningkatan nasib karyawan, kepada pemerintah disarankan untuk tetap menjunjung tinggi makna demokrasi, karena dalam demokrasi dibutuhkan atau terkandung kemauan untuk melakukan perundingan dan kemauan berpikir secara profesional dan proporsional serta mengedepankan rasa keadilan dan tidak mau menang sendiri. Dengan melalui kebijakan/politik pengupahan, agar tingkat upah karyawan segera memperoleh perbaikan/peningkatan sekitar lebih dari dua (2) kali lipat dari yang sekarang.
3. Diduga bahwa dalam komponen biaya produksi terkandung biaya siluman (biaya KKN dengan pemerintah) yang cukup besar (bahkan jauh lebih besar dari proporsi untuk upah), maka kepada pemerintah atau instansi yang relevan harus menjadi pelopor untuk memerangi hal tersebut, karena biaya siluman itulah yang seringkali justru menggerogoti perusahaan.

7.2.2. Saran Bagi Pengusaha

1. Meskipun tidak satupun program peningkatan keadilan distributif yang akan memberi kepuasan pada seluruh karyawan, tetapi saran mengenai perbaikan keadilan distributif tetap harus disampaikan. Dalam hal

peningkatan keadilan distributif, ditawarkan sistem pengupahan dengan pembagian keuntungan (*gainsharing*). Program *gainsharing* didasarkan pada formula untuk membagi-bagikan imbalan dalam kaitannya dengan kinerja organisasional, kemauan keras untuk mengkomunikasikan tujuan organisasi, penciptaan semangat kerja, kemauan untuk menerobos hambatan organisasional, kelancaran arus ide/inisiatif dari karyawan dan peningkatan komitmen karyawan pada perusahaan. Langkah penerapan program *gainsharing* yang sebaiknya dijalankan :

- a. Menjelaskan alasan penerapan program *gainsharing*.
- b. Melakukan analisis *cost-benefit* terhadap pelaksanaan program *gainsharing*.
- c. Mengkaji seluruh kriteria yang mendorong maupun yang menghambat pelaksanaan program *gainsharing*.
- d. Menyusun beberapa alternatif usulan pendahuluan yang menyangkut jenis program *gainsharing*.

2. Penyelia (pengawas) mempunyai peran penting untuk mewakili lini pertama dalam perusahaan. Oleh karena itu penyelia sebaiknya melakukan pengawasan dan komunikasi dengan karyawan secara efektif, menyampaikan informasi mengenai kondisi terkini perusahaan, baik mengenai keuntungan, penjualan, kualitas produk, dan informasi penting lainnya sehingga memperkecil terjadinya kesenjangan informasi yang dapat menyebabkan kegelisahan karyawan. Kecuali itu penyelia harus trampil dalam menafsirkan sinyal-sinyal/gejala-gejala yang muncul dari diri karyawan dan mampu menciptakan suasana di mana karyawan mera

sa yakin akan memperoleh perlakuan yang wajar dan adil.

3. Perlu dilakukan tindakan antisipatif untuk mencegah munculnya pemaksaan yang dilakukan oleh para demonstran terhadap karyawan yang tidak mempunyai keinginan untuk mogok, karena pemogokan membutuhkan kekuatan.
4. Persoalan dunia usaha semakin kompleks, maka ada 10 peran yang harus dimainkan oleh manajer perusahaan yang dikelompokkan ke dalam tiga aktivitas, yaitu :
 - a. *Interpersonal*, yakni mampu berperan sebagai *figurehead*, mempunyai sifat kepemimpinan yang bijak (*leader*) dan selalu menjaga dan mengembangkan hubungan baik antar pimpinan dan karyawan (*laison*).
 - b. *Informational*, yakni selalu melakukan monitoring sehingga mengetahui keadaan yang sebenarnya (*monitor*), menyebarkan berbagai informasi secara merata untuk menghindari munculnya informasi asimetris antara pimpinan dan bawahan (*disseminator*) dan mampu menjadi *spokesperson* yang handal.
 - c. *Decisional*, artinya pimpinan harus mampu mengambil keputusan bisnis yang tepat (*entrepreneur*), mampu mengatasi segala persoalan atau masalah yang muncul, baik untuk masalah yang berasal dari dalam perusahaan maupun masalah yang berasal dari luar perusahaan (*disturbance handler*), mampu menjadi *resource allocator* yang adil dan mampu menjadi *negotiator* yang dapat dipercaya dalam memperjuangkan aspirasi perusahaan (karyawan).

7.2.3. Saran Bagi Serikat Pekerja

1. Disarankan kepada pengurus serikat pekerja, baik yang ada di dalam maupun di luar perusahaan dalam menjalankan misinya tidak terkontaminasi oleh unsur-unsur politis, tetapi harus lebih mampu menjalankan perannya sesuai dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja, baik yang ada di dalam maupun di luar perusahaan benar-benar bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan karyawan, membantu memberikan pemahaman dan pengertian kepada anggotanya berkenaan dengan sistem perjanjian perburuhan (KKB), cara-cara penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemogokan kerja serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
2. Kepuasan kerja ternyata merupakan fenomena yang dapat meredam tingginya keinginan karyawan untuk mogok kerja, hasil studi ini dapat dijadikan dasar atau informasi berharga dalam pengambilan keputusan atau penentuan kebijakan pembinaan anggota yang menyangkut masalah hubungan kerja, sehingga akan memberikan keuntungan pada kedua-belah pihak. mengingat secara psikologis orang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda.
3. Pengurus serikat pekerja lebih mampu membaca makna dari gelagat-gelagat karyawan, oleh karenanya disarankan kepada pengurus serikat pekerja untuk berperan aktif dalam manajemen perusahaan untuk terus menerus berkomunikasi agar kedua-belah pihak saling mengetahui hal-hal yang menguntungkan atau merugikan karyawan/perusahaan lebih dini, sehingga dapat diantisipasi dampak yang akan muncul dari keputus-

an atau kebijakan yang diambil oleh perusahaan/karyawan.

4. Serikat pekerja dan segenap karyawan perlu melakukan evaluasi diri secara jernih terhadap apa yang telah diupayakan selama ini. Biaya, waktu, tenaga, pikiran dan pengorbanan telah banyak, namun tidak membuahkan hasil yang berarti, adakah kesalahan dalam wacana, paradigma, pendekatan atau strategi yang diterapkan, oleh karena itu introspeksi yang betul-betul obyektif perlu dilakukan.

7.2.4. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Bila peneliti lain melakukan penelitian lanjutan, maka dari sudut pandang waktunya lebih diarahkan pada analisis longitudinal (misalnya: *time series analysis*), sehingga akan lebih terlihat gambaran sesungguhnya mengenai persepsi responden.
2. Bila penelitian dilakukan secara longitudinal, maka sebaiknya dimasukkan konsep pengukuran harapan dan kinerja, khususnya terhadap keadilan distributif, keadilan prosedural, kesejahteraan dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan *gap* antara harapan dengan kinerja akan diperoleh nilai-nilai yang mungkin lebih obyektif.
3. Variabel-variabel demografi (*personality*) responden sebaiknya dimasukkan dalam pengukuran persepsi (sebagai variabel kontrol), untuk mengurangi bias subyektivitas individual.
4. Masih terdapat peluang penelitian lebih lanjut untuk mengungkap seberapa jauh efektivitas hubungan industrial dalam upaya mengurangi intensitas perselisihan antara karyawan dengan buruh pada industri sedang dan besar lainnya, khususnya untuk industri manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningsih, Sri, 1999, **Ekonomi Mikro**, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Afifi, A.A., Virginia Clark, 1990, **Computer Aided Multivariate Analysis**, Second Edition, New York : Van Nostrand Reinhold Company.
- Alwi, Syafaruddin, 1993, **Beberapa Permasalahan Ketenagakerjaan dan Perspektif Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Pembangunan Jangka Panjang Tahap II Analisis Sektor Industri**, mimeo, makalah diajukan pada Diskusi Ilmiah, Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Ang, Soon, L.V.Dyne and T.M.Begley, 2003, "The Employment Relationships of Foreign Workers versus Local Employees: A Field Study of Organizational Justice, Job Satisfaction, Performance, and OCB", **Journal of Organizational Behavior**, Wiley Inter Science, Vol.24, pp.561-583.
- Anoraga, Panji, 2001, **Psikologi Kerja**, Jakarta: Rinca Cipta.
- Arsyad, Lincoln, 1991, **Ekonomi Manajerial**, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- _____, 1999, **Ekonomi Mikro**, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE.
- Aryee, Samuel, Pawan, S.Budhwar dan Zhen Xiong Chen, 2002, "Trust as a Mediator of The Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model", **Journal of Organizational Behavior**, Wiley Inter Science, 1 March, 23, pp.267-285.
- Aryee, Samuel, Y.W.Chay, 2001, "Workplace Justice, Citizenship Behavior, and Turn Over Intentions in a Union Context: Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality", **Journal of Applied Psychology**, The American Psychological Associations, Inc. Vol.86 No.1, pp.154-160
- Asikin, Zainal (Ed.), 1993, **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Asosiasi Pengusaha Indonesia, 1998, **Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga**, Jakarta : DPP-APINDO.
- Asosiasi Pertekstilan Indonesia, **Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga**, Jakarta.

- Asrom, A.Hafidh, 2002, Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Multi Sarana Asram Grup di Yogyakarta, Tesis Magistr Manajemen, Yogyakarta : Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.**
- Azwar, Saifuddin, 1997, Reliabilitas dan Validitas, Edisi ke 3, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.**
- Badan Pusat Statistik, 2001, Jawa Tengah Dalam Angka, Jawa Tengah.**
- _____, 2002, **Statistik Indonesia, Jakarta.**
- _____, 2002, **Statistik Kesejahteraan Rakyat, Jakarta.**
- _____, 2002, **Wonogiri Dalam Angka, Kerjasama Pemerintah Kabupaten Wonogiri dengan BPS, Kabupaten Wonogiri.**
- _____, 2002, **Surakarta Dalam Angka, Bappeda dan BPS, Kota Surakarta.**
- _____, 2002, **Sragen Dalam Angka, Bappeda dan BPS, Kabupaten Sragen.**
- _____, 2002, **Sukoharjo Dalam Angka, Bappeda dan BPS, Kabupaten Sukoharjo.**
- _____, 2002, **Klaten Dalam Angka, Bappeda dan BPS, Kabupaten Klaten..**
- _____, 2004, **Klaten Dalam Angka, Bappeda dan BPS, Kabupaten Klaten**
- _____, 2004, **Kabupaten Karanganyar Dalam Angka, BPS, Kabupaten Karanganyar.**
- _____, 2003, **Boyolali Dalam Angka, Bappeda dan BPS, Kabupaten Boyolali.**
- Barnes, M.C., A.H.Fogg, C.N.Stephens, L.G.Titman, 1981, Organisasi Perusahaan, Teori dan Praktek, Terjemahan, Jakarta : Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen.**
- Baswir, Revrisond, Deddy, Heriyanto, dan Rinto, Andriyono, 2003, Terjajah Di Negeri Sendiri, Jakarta: ELSAM.**
- Beugre, Constan D., 1998, Managing Fairness In Organizations, London : Quorum Books, Westport, Connecticut.**

- Borjas, George J., 2000, **Labor Economics**, International Editions, Singapura : McGraw-Hill Book Co.
- Budd, John W., 2005, **Labor Relations, Striking a Balance**, New York : McGraw-Hill Companies, Inc., Irwin.
- Budiono, Abdul R., 1995, **Hukum Perburuhan di Indonesia**, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Cochran, William G., **Teknik Penarikan Sampel**, Edisi Ketiga, Terjemahan Radiansyah, Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Colquit, Jason A., 2001, On The Dimensional Justice: A Construct Validation of a Measure, **Journal of Applied Psychology**, Vol.3., pp.386-400, The American Psychological Association, Inc.
- Coudron, Shari, 2000, "Rekrutmen Efektif", **Manajemen**, No.140, Jakarta : PT.Pustaka Binawan Pressindo.
- Cowling, Alan dan Philip James, 1994, **The Essence of Personnel Management and Industrial Relations**, Terjemahan Xavier Quentin Pranata, Edisi Pertama, Yogyakarta : Andi dan Simon & Schuster (Asia) Pte.ltd.
- Creswell, John W., 1994, **Research Design, Qualitative & Quantitative Approaches**, New Delhi : Sage Publications.
- Dagun, Save M., 1992, **Pengantar Filsafat Ekonomi**, Jakarta : Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, 2002, **Menjadi Peneliti Kualitatif**, Bandung : Pustaka Setia.
- Dessler, Gary, 1998, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke 7, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Benyamin Molan, Jilid 1 dan 2, Jakarta : PT.Prenhallindo.
- Djafri, Chamroel, 1994, "Peluang dan Ancaman dalam Perdagangan Tekstil dan Pakaian Jadi Indonesia Pasca Putaran Uruguay", **Jurnal Manajemen Prasetya Mulya, Jakarta**, Volume II, No. 3, pp.8-22.
- Donovan, Michelle A., Frit Drasgow, Liberty J.Munson, 1998, "The Perceptions of Fair Interpersonal Treatment Scale: Development and Validation of a Measure of Interpersonal Treatment in the Workplace", **Journal of Applied Psychology**, The American Psychological Associations, Inc.Vol.83 No.5, p.683-692.
- Dumairy, 1996, **Perekonomian Indonesia**, Jakarta: Erlangga.

- Edelmann, Robert J., 1997, **Interpersonal Conflicts At Work (Konflik Interpersonal di Tempat Kerja)**, Terjemahan Srikandi Waluyo, Yogyakarta : Kanisius.
- Elster, Jon, 2000, **Karl Marx, Marxisme-Analisis Kritis**, Jakarta: PT.Prestasi Pustakaraya.
- Emory, William.C., 1980, **Business Research Methods**, Revised Edition, USA : Richard D.Irwin,INC.
- Faturochman, 2001, **Keterkaitan Penilaian Keadilan Prosedural dan Penilaian Keadilan Distributif Serta Antesedennya**, Disertasi Doktor, Tidak Dipublikasikan, Yogyakarta : Program Pascasarjana Fakultas Psikologi UGM.
- Ferdinand, Augusty, 2002, **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen**, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fields, Dail, Mary Pang dan Catherine Chiu, 2000, "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Employee Outcomes in Hongkong", **Journal of Organizational Behavior**, USA: John Wiley & Sons, Ltd, 21, pp.547-562.
- Fraser, T.M., 1992. **Stres dan Kepuasan Kerja**, Jakarta : PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- Fuiler, Jerry, Bryan Jr. and Kim Hester, 2001, "A Closer Look at the Relationship Between Justice Perceptions and Participation", **Journal of Applied Psychology**, American Psychological Association Inc., Vol.86, No.6, pp.1096-1105.
- Gay, L.R., and P.L.Diehl, 1992. **Research Methods for Business and Management**, New York : Macmillan Publishing Company.
- Gibson, James L., John M.Ivancevich, John M.Donnely, 1984, **Organisasi dan Manajemen**, Terjemahan Djoeban Wahid, Edisi Ke-empat, Jakarta : Erlanga.
- _____, 2000. **Organizations Behavior Structure Processes**, Boston:Irwin McGraw-Hill.
- Gie, The, Liang, 1999, **Pengantar Filsafat Ilmu**, Yogyakarta : Liberty.
- Gilliland, Stephen W., 1994, "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Selection System", **Journal of Applied Psychology**, 79, pp.691-701.

- Greenberg, Jerald, 1996. **The Quest for Justice on The Job**, New Delhi : Sage Publications.
- Grinols, Earl J., 1994. **Microeconomics**, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Grosman, Brian A., 1988, **Corporate Loyalty, A Ytrust Betrayed**, Canada : Penguin Books.
- Hadiatmojo, Suwito, 1990. "Manajemen Berwawasan Kemanusiaan, Implikasinya dalam Penilaian Prestasi", **Majalah Manajemen**, No.68, Jakarta.
- Hair, Joseph F., Rolph E., Anderson, Ronald L., Tatham, William C., Black, 1995. **Multyvariate Data Analysis**, Fourth Edition, New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Halim, A. Ridwan, 1990. **Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab**, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Harahap, Syahrin, 1999. **Islam, Konsep dan Implementasi Pemberdayaan**, Yogyakarta : PT.Wacana.
- Hasibuan, H.Malayu, SP., 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hatch, Mary Jo, 1997. **Organization Theory, Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives**, New York : Oxford University Press, Inc.
- Hendarmin, 1994, **Hubungan Antara Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum dengan Tingkat Pemogokan Pekerja di Jawa Barat**, Tesis Magister Manajemen, Bandung : Universitas Padjadjaran.
- Hidayati, Siti Noor, 2001, **Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pimpinan Perusahaan terhadap Potensi mogok Kerja Karyawan di PT.Sari Husada, Tbk, Yogyakarta**, Tesis Magister Manajemen, Yogyakarta : Program magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.
- Hillier, Frederick S., Gerald J.Lieberman, 1995, **Introduction To Operations Research**, New York: McGraw-Hill, Inc.
- Hyman, David N., 1999, **Public Finance, A contemporary Application Of Theory To Policy**, Sixth Edition, New York: The Dryden Press Harcourt Brace College Publisher.
- Ihalauw, John J.O.I., 2003. **Bangunan Teori**, Salatiga : Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satyawacana.

- Indocommercial, 2003, **Perkembangan dan Prospek Industri Garmen di Indonesia**, **Majalah Tengah Bulanan**, Edisi 334, 26 Nopember, p.5, Jakarta: PT.Capricorn Indonesia Consult Inc.
- Jarrell, Donald W., 1993, **Human Resource Planning, A Business Planning Approach**, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Kartasasmita, Ginanjar, 1996, **Pembangunan Untuk Rakyat, Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan**, Jakarta : CIDES.
- Kernan, Mary C., Paul J.Hanges, 2002, Supervisor Reaction to Reorganization: Antecedents and Consequences of Procedural, Interpersonal, and Informational Justice, **Journal of Applied Psychology**, Vol.87, No.5, pp.916-928, the American Psychological Association, Inc.
- Khakim, Abdul, 2003, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**, Bandung : PT.Citra Aditya Bakti.
- Kickul, Jill, Scott W.Lester dan Jonathon Finkl, 2002, "Promise Breaking During Radical Organizational Change: do Justice Interventions Make a Difference ?", **Journal of Organizational Behavior**, USA : John Wiley & Sons, Ltd., 23, pp. 469-488
- Klandermans, Bert, 2005, **Protes Dalam Kajian Psikologi Sosial**, Terjemahan Helly P.Soetjipto, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kleiman, Lawrence S., 1997, **Human Resource Management, A Tool for Competitive Advantage**, New York : West Publishing Company.
- Kurtines, William, M. dan Jacob L. Gerwitz, 1993, **Moralitas, Perilaku Moral, dan Perkembangan moral**. Terjemahan Ml. Soelaiman, Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- La, Tours, S., 1978, "Determinants of Participant and Observer Satisfaction with Adversary and Inquisitorial models of adjudication" , **Journal of Personality and Social Psychology**, 36, pp.1531 – 1545.
- Lind, E.A., & Tyler, T., 1988, **The Social Psychology of Procedural Justice**, New York : Plenum.
- Luxemburg, Rosa, 1986, **Pemogokan Massa**, Terjemahan Nuraini Juliastuti, Yogyakarta : Penerbit Gelombang Pasang.
- Manajemen, 2000, "Bisnis Internet Duitnya di Mana ?", **Manajemen**, No.140, April 2000, Jakarta : PT.Pustaka Binaman Pressindo.

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 4, Yogyakarta : BPFE.
- Marzuki, Suparman, 2002, "Hak Atas Pembangunan Sebagai Hak Asasi Manusia", **Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial**, Unisia, No.44/XXV/1/2002, pp.50-61, Yogyakarta : UII.
- Materson, S.Suzanne, 2001, "A Trickle-Down Model of Organizational Justice: Relating Employees' and Customers Perceptions of and Reactions to Fairness", **Journal of Applied Psychology**, Vol.86, No.4, pp.594-604.
- McLeod, Jr.Raymond, 1995, **Sistem Informasi Manajemen**, Terjemahan:Hendra Teguh, Jilid 1, Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Moorman, Robert.H., 1991, Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, **Journal of Applied Psychology**, The American Psychological Association, Inc., Vol.76, No.6., pp. 845-855.
- Mualim, Amiz, 2002, "Kompatibilitas Agama (Islam) dengan HAM", **Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial**, Unisia, No.44/XXV/1/2002, pp.42-49, Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Mubyarto, 1999, **Reformasi Sistem Ekonomi, Dari kapitalisme Menuju Ekonomi Kerakyatan**, Yogyakarta : Aditya Media.
- Muhadjir, Noeng, 2001, **Filsafat Ilmu, Positivisme, Post Positivisme dan Post Modernisme**, Edisi II, Yogyakarta : Rake Sarasin.
- Musgrave Richard A., dan Peggy B. Musgrave, 1993, **Public Finance in Theory And Practice**, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, dkk., Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.
- Ninran, Umar, 1997, **Peilaku Organisasi**, Surabaya : Citra Media.
- Numri, 1999, **Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Mekar Armada Jaya Magelang**, Tesis Magister Manajemen, Tidak Dipublikasikan, Yogyakarta : Program Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia.
- Panitia Nasional Peringatan Hari Buruh Internasional, 2002, **Pernyataan Sikap, Makalah**, Disampaikan Pada Diskusi Publik Memperingati Hari Buruh Sedunia, Jakarta: 29 April.

- Pctomo, Hasan, 2003, **Pengaruh Dukungan Perusahaan, Imbalan Intrinsik, Imbalan Ekstrinsik, Kepemimpinan, Iklim Psikologis, Keterlibatan Kerja, Upaya Kerja, Kinerja dan Rasa Keadilan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**, Disertasi Doktor, Tidak Dipublikasikan, Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945
- Ployhart, Robert E. and Ann Marie Ryan, 1998, "Applicants' Reactions to the Fairness of Selection Procedures: The effects of Positive Rule Violations and Time of Measurement", *Jurnal of Applied Psychology*, The American Psychological Associations, Inc., Vol.8 No.1, pp.3-16,
- Poespoprodjo, W., 1986, **Filsafat Moral, Kesusilaan dalam Teori dan Praktek**, Bandung : Cv.Remaja Karya.
- Qutb, Syed, 1999, "Pendekatan Islam Terhadap Keadilan Sosial", *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Yogyakarta : Unisia, No.39/XXII/III/1999, pp.3-24.
- Rachmat, Martoyo, 1991, **Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama**, Cetakan II, Jakarta : Fikahati Aneska.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, **Manajemen Personalial**, Edisi 4, Yogyakarta : BPFE.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T.Hani Handoko, 1987, **Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku**, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE.
- Rawls, John, 2001, **Keadilan dan Demokrasi, Telaah Filsafat Politik**, Terjemahan Andre Ata Ujan, Yogyakarta : Kanisius.
- _____, 2001, **A Theory of Justice**, Revised Edition, Massachusetts : The Belknap Press of Harvard University Press Cambridge.
- Rius, 2005, **Marx Untuk Pemula**, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Resist Book.
- Robeyns, Ingrid, 2003, "In Nancy Fraser's Critique of Theories of Distributive Justice Justified ?", *Constllations*, UK : Blackwell Publishing Ltd, Garsington Road, Vol.10, No. 4,
- Robbins, Stephen P., 2001, **Organizational Behavior**, 9th Edition, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Robbin, Tina L.,Timoyhy P.Summers and Janis L.Miller, William H.Hendrix, 2000, "Using The Group-Value Model to Explain The Role of Noninstrumental Justice in Distinguishing The Effects of Distributive and Procedural Justice", *Juournal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, pp.511-518, The British Psychplogy Society.

- Rosen, Harvey S., 2005, **Public Finance**, Seventh Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Salim, Emil, 1965, **Sistem Ekonomi dan Ekonomi Indonesia**, Makalah, Jakarta: Departemen Urusan Research Nasional, Madjelis Ilmu Pengetahuan Indonesia, Lembaga Ekonomi dan Kemasyarakatan Nasional.
- Sanusi, Bachrawi, 2004, **Tokoh Pemikir Dalam Mazhab Ekonomi**, Cetakan Pertama, Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sarumpact, Ratna, 2002, **Eksplorasi Buruh, Jangan oleh Serikat Buruh**, Keynote Paper, Disampaikan Pada Diskusi Publik Memperingati Hari Buruh Sedunia, Jakarta: 1 Mei.
- Scandura, Terri A., dan Ethlyn A.W., 2000, "Research Methodology In Management: Current Practices, Trends, and Implications for Future Research", **Journal Academy of Management**, Vol.43, No.6, pp.1248 -- 1264.
- Scher, Steven J., 1997, "Measuring the Consequences of Injustice". **PSPB**, Vol23 5 May, The Society for Personality and Social Psychology. Inc.
- Schuler, Randall S., Susan E.Jackson, 1996, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke-21**, Edisi Keenam, Jilid 1, Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya, Jakarta : Erlangga.
- Schumacker, Randall E., Richard G.Lomax, 1996, **A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling**, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Sekaran, Uma, 2003, **Research Methods for Business, A Skill-Building Approach**, Fourth Edition, New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Setjoatmodjo, Pranjoto, 1988, **Filsafat Ilmu Pengetahuan**, Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan.
- Shamad, Yunus, 1995, **Hubungan Industrial di Indonesia**, Jakarta : PT.Rina Sumber Daya Manusia.
- Shavelson, Richard J., 1996, **Statistical Reasoning for the Behavioral Sciences**, Massachusetts : A Simon and Schuster Company.
- Sholihin Mahfud, Chong M.Lau, 2003, "The Intervening Effects of Procedural Fairness and Interpersonal Trust On The Relationships Between Multiple Measures-Based Performance Evaluation and Managers' Job Satisfaction", **Gadjah Mada International Journal of Business**, Yogyakarta, Vol.V, pp.321-343.

- Simamora, Henry, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN,
- Solimun, 2005, **Structural Equation Modeling**, Surabaya:Universitas Katolik Widya Mandala.
- Sondak, Harris, Margaret A.Neale, Robin L.Pinkley, 1999, "Relationship, Contribution and Resource Constraints: Determinants of Distributive Justice in Individual Preferences and Negotiated Agreements", **Group Decisions and Negotiation**, Netherlands : Kluwer Academic Publisher, 8, pp.489-510,
- Strauss, Anselm dan J.Corbin, 2003, **Dasar-dasar Penelitian Kualitatif**, Terjemahan Mohammad Shodiq dan Imam Muttaqien, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Subianto, Achmad, 2004, **Setelah Pensiun**, Jakarta: RBI Research.
- Sudjana, Eggi, 2000, **Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Meringing**, Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI).
- Suit, Yusuf dan Almasdi, 1987, **Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sumarsono, Sonny, 2003, **Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan**, Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunindhia, Y.W., dan Ninik Widiyati, 1988, **Masalah PKH dan Pemogokan**, Jakarta : Bina Aksara.
- Suriasumantri, Jujun S., 2003, **Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Populer**, Jakarta: Pusaka Sinar Harapan.
- Swasono, Sri-Edi, 2001a, **Pedoman Menulis Daftar Pustaka, Catatan Kaki Untuk Karya dan Terbitan Ilmiah**, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- _____, 2001b, **Merubah Pakem, Beberapa Butir Mewaspadaai Ekonomi Pasar Bebas**, Surabaya: Program Pascasarjana, Universitas Airlangga.
- _____, 2003, **Ekspose Ekonomika Globalisme Dan Kompetensi Sarjana Ekonomi**, Yogyakarta: Pusat Studi Ekonomi Pancasila (Pustep)-UGM.
- _____, 2005a, **Ekspose Ekonomika, Mewaspadaai Globalisme dan Pasar Bebas**, Edisi baru, Yogyakarta: Pusat Studi Ekonomi Pancasila-UGM.

- _____, 2005b, **Indonesia Dan Doktrin Kesejahteraan Sosial**, Jakarta: Perkumpulan Prakarsa.
- Tabachnick, G., Barbara dan Linda S.Fidell, 2001, **Using Multivariate Statistics**, 4th Edition, Toronto:Allyn and Bacon.
- Tepper, Bennett J., and Edward C.Taylor, 2003, "Relationship among Supervisors' and Subordinates' Procedural Justice Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors", **Journal, The Academy of Management**, Volume 46, Number 1, pp.97-105, New York.
- Tinjauan Ekonomi, 1994, "Prospek Industri Tekstil dan Pakaian Jadi Indonesia Pasca Putaran Uruguay", **Jurnal Pasar Modal Indonesia**, Edisi Mei, pp. 7-18, Jakarta : Jakarta Stock Exchange.
- Tjiptoherijanto, Prijono, 1993, **Tantangan Ketenagakerjaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Masa Depan**, mimeo. makalah diajukkan pada Diskusi Ilmiah, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Triyani, Dian, 2001, **Analisis Faktor-faktor Dukungan Pekerja Terhadap Pemogokan Kerja**, Tesis Magister Manajemen, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Tyler, T.R., 1987, "Condition Leading to Value-Expresive Effects in Judgments of Procedural Justice: A Test of Four Models, **Journal of Personality and Social Psychology**, 52, pp.333-344.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, **Tentang Ketenaga Kerjaan**, Bandung: Citra Umbara.
- Usmara, A. (Ed), 2002, **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke 2, Yogyakarta : Amara Books.
- Uwiyono, Aloisius, 2001, **Hak Mogok di Indonesia**, Jakarta : Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana.
- Verhaak, C., R.Haryono, Imam, 1989, **Filsafat Ilmu Pengetahuan**, Jakarta: PT.Gramedia
- Walker, James W., 1987, **Human Resource Planning**, USA : Grolier Incorporated, McGraw-Hill, Inc.
- Wie, Thee Kian, 1994, "Kemampuan Teknologi dan Ekspor Industri Tekstil dan Garmen Indonesia", **Jurnal Manajemen Prasetya Mulya**, Jakarta: Volume II, No. 3, pp.23-33.

- Wibowo, Arief, 2004, **Pengantar Analisis Faktor (Exploratory) dan Analisis Faktor Confirmatory**, Naskah Pelatihan Structural Equation Modeling, Angkatan V, Surabaya : Lembaga Penelitian Universitas Airlangga.
- Yukl, Gary, 1994, **Kepemimpinan dalam Organisasi**, Alih Bahasa Jusuf Udaya, LicEc, Prentice-all Inc, untuk PT.Buana Ilmu Populer.
- Zadjuli, Suroso Imam, 1996, **Perkembangan Ekonomi Indonesia dan Etos Kerja Serta Tantangan Kompetisi Global**, **Makalah Kuliah Perdana MM-UJI**, Angkatan V, pp.1-54, Yogyakarta : Program Magister Manajemen, UJI.
- _____, 2004, **Etika Sebagai Landasan Moral Pembangunan Ekonomi Indonesia**, **Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Unisia**, Yogyakarta:Unisia No.54/XXVII/IV, pp.428-445.
- _____, 2005, **Kebutuhan Hidup Dan Upah Layak Minimum Serta Penghitungan Skala Pengupahan**, **Makalah Lokakarya Kebutuhan Hidup Layak**, Surabaya: Sekretariat Bersama Serikat Pekerja/Serikat Buruh Jawa Timur, pp.1-17
- Zainuddin, Muhammad, 1995, **Metodologi Penelitian**, Surabaya : Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga.



LAMPIRAN I

PETA TEORI

Lampiran 1.

PETA TEORI

NO	PENULIS, JUDUL PENELITIAN/ ARTIKEL /BUKU	TUJUAN PENELITIAN/PENULISAN	HASIL PENELITIAN/ISI ARTIKEL/BUKU
1	Ang Soon, Lino Van Dyne, Thomas M. Bogtley, <i>The employment relationships of foreign workers versus local employees: a field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB.</i> (2003; 563-569)	Menganalisis dan menguji hubungan ke'negakerjaan dan perilaku tenaga kerja asing.	<p>Tenaga kerja asing memberikan penilaian yang lebih rendah terhadap keadilan distributif dibanding tenaga kerja lokal, dengan mengontrol variabel atribut individual.</p> <p>Ditinjau dari status pekerjaan, ternyata tidak ada perbedaan penilaian terhadap keadilan distributif dan kepuasan kerja.</p> <p>Supervisi menilai pelaksanaan kerja pekerja asing lebih rendah dibanding pekerja lokal.</p>
2	Kernan, Mary C., Paul J. Hanges. <i>Supervisor reactions to reorganization: antecedents and consequences of procedural, interpersonal and informal justice.</i> (2002; 916-922)	Menguji reaksi supervisi terhadap re-organisasi pengaruhnya terhadap prediktor-prediktor dan konsekuensi-konsekuensi keadilan prosedural, interpersonal dan informasional.	<p>Ketiga tipe keadilan, yaitu keadilan prosedural, interpersonal dan informasional mempunyai korelasi yang signifikan terhadap anteseden kualitas input karyawan, support keadaan (korban), implementasi dan kualitas informasi).</p> <p>Keempat anteseden mempunyai pengaruh yang kuat dan konsisten terhadap keadilan prosedural</p> <p>Keempat anteseden mempunyai pengaruh yang sama terhadap keadilan interpersonal</p> <p>Anteseden implementasi mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap keadilan informasional.</p> <p>Manajemen mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap keadilan prosedural.</p>

dilanjutkan

252

.....lanjutan I

NO	PENULIS, JUDUL PENELITIAN/ ARTIKEL/BUKU	TUJUAN PENELITIAN/PENULISAN	HASIL PENELITIAN/ISI ARTIKEL/BUKU
3	Tepper, Bennett J, Edward C. Taylor, <i>Relationship Among Supervisor' And Subordinates' procedural Justice Perceptions And Organizational Citizenship Behaviors.</i> (2003:97-104)	<p>Menguji hubungan antara keadilan prosedural pada supervisi dengan OCB bawahan jika OCB supervisi sebagai variabel intervening.</p> <p>Menguji hubungan antara OCB supervisi dengan OCB bawahan jika keadilan prosedural pada supervisi sebagai variabel intervening</p> <p>Menguji hubungan antara keadilan prosedural pada bawahan dengan OCB bawahan jika makna OCB bagi bawahan sebagai variabel moderator</p> <p>Menguji hubungan antara keadilan prosedural pada supervisi dengan OCB supervisi jika makna OCB bagi supervisi sebagai variabel moderator</p>	<p>Pengujian hipotesis mengikuti langkah-langkah yang pernah diuraikan Baron dan Kenny (1986). Pertama dihitung besarnya koefisien korelasi product moment kemudian dianalisis dengan Hirarchi Linier Modeling (HLM).</p> <p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis (4 hipotesis) terbukti pada tingkat signifikansi kurang dari 0,01 ($=p<0,01$).</p> <p>Hasil pengujian juga menyatakan bahwa hubungan antara keadilan prosedural pada bawahan terhadap tingkat OCB bawahan terbukti lebih kuat ketika bawahan mendefinisikan OCB sebagai peran tambahan saja.</p> <p>Pengujian hipotesis keempat dengan analisis regresi diperoleh hasil bahwa hubungan antara keadilan prosedural pada supervisi terhadap OCB supervisi lebih kuat ketika supervisi mendefinisikan OCB sebagai peran tambahan saja.</p> <p>Hasil penelitian ini memperluas teori dari Podsakoff et al (2000), yaitu dengan menambahkan penyatuan kerangka kerja yang mengimplikasikan persepsi keadilan prosedural pada supervisi dalam sebuah hubungan sebab akibat dari variabel yang mengarah ke OCB bawahan. Perlakuan yang dialami supervisi menimbulkan efek <i>trickle-down</i> bagi bawahan mereka, sehingga mempengaruhi persepsi bawahan terhadap keadilan prosedural dan kesediaan bawahan untuk melakukan tindakan yang memberikan kontribusi bagi keefektifitasan organisasi.</p>

dijanjutkan

..... Lanjutan 2

NO	PENULIS, JUDUL PENELITIAN/ ARTIKEL/BUKU	TUJUAN PENELITIAN/PENULISAN	HASIL PENELITIAN/ISI ARTIKEL/BUKU
4	Gilililand, Stephen W., <i>Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to a Selection System</i> . (1994: 691-700)	Menguji hubungan antara faktor-faktor penentu keadilan distributif dan keadilan prosedural dengan reaksi hasil dari sistem seleksi, yang ditunjukkan oleh pekerjaan, penjelasan prosedur kerja dengan manipulasi kondisi.	<p>Penelitian ini dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan 270 mahasiswa. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi dan Anova. Secara umum hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut :</p> <p>Partisipasi kerja pada kondisi kerja dengan penjelasan lebih tinggi dihanding dengan partisipasi kerja pada kondisi tanpa penjelasan, dengan $p < .05$ Jadi meskipun keputusan seleksi secara perseptual dalam pengertian apakah seseorang diterima atau ditolak, maka konsepsi pokoknya adalah bahwa yang dimanipulasi diperlakukan dengan adil.</p> <p>Keadilan distributif maupun keadilan prosedural, keduanya mengukur pengaruh utama terhadap keputusan hasil seleksi dan meningkatkan prediksi secara signifikan.</p> <p>Ditemukan adanya interaksi antara hubungan kerja dengan keputusan menyewa pada keadilan distributif.</p> <p>Keadilan prosedural dirasa lebih besar bagi individu-individu yang terseleksi</p> <p>Efek keadilan distributif dan prosedural menunjukkan bahwa efek keadilan distributif lebih besar terjadi pada hasil yang dimanipulasi.</p>

dilanjutkan

..... lanjutan 3

NO	PENULIS, JUDUL PENELITIAN/ ARTIKEL/BUKU	TUJUAN PENELITIAN/PENULISAN	HASIL PENELITIAN/ISI ARTIKEL/BUKU
5	Robbins, Tina L., <i>et all</i> , <i>Using the group-value model to explain the role of noninstrumental justice in distinguishing the effects of distributive and procedural justice</i> disuatu bidang studi. (2000; 511-518)	Maksud dari studi ini adalah untuk memisah-misahkan dampak dari keadilan distributif, keadilan prosedural dengan instrumental dan non instrumental	Seperti yang telah diprediksi dari sebuah group-value, keadilan prosedural non instrumental ditemukan bermacam-macam keunikan dalam komitmen organisasional, pergantian tujuan, seperti halnya pada prestasi individual dan prestasi kelompok. Keadilan non instrumental mengungkapkan lebih banyak jenis keunikan pada komitmen dan prestasi dibandingkan dengan keadilan distributif atau keadilan prosedural instrumental. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan keadilan prosedural telah ditemukan menjadi prediksi yang baik pada komitmen dan prestasi.
6	Hendarnin, <i>Hubungan antara pelaksanaan ketetapan upah minimum dengan tingkat pemogokan pekerja di Jawa Barat.</i> (1994)	Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis bahwa ada hubungan antara ketetapan upah minimum dengan tingkat kesejahteraan karyawan. Lebih lanjut penelitian ini menganalisis dan menguji hubungan antara kesejahteraan dengan tingkat pemogokan kerja.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pekerja dalam memperjuangkan perbaikkan tingkat kesejahteraannya harus dilakukan dengan cara mogok kerja. Menurut pekerja, bahwa mogok kerja merupakan senjata yang ampuh untuk menekan pengambil keputusan (manajemen perusahaan) agar tuntutan pekerja dapat dipenuhi. Pekerja menyadari bahwa mogok kerja akan mengakibatkan kerugian di kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan pekerja, namun itulah yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk melakukan perbaikan nasib di perusahaan.

dilanjutkan

lanjutan 4

NO	PENULIS, JUDUL PENELITIAN/ ARTIKEL/BUKU	TUJUAN PENELITIAN/PENULISAN	HASIL PENELITIAN/ISI ARTIKEL/BUKU
7	Hidayati, Siti Noor, <i>Pengaruh pendekatan keras dan lunak pimpinan perusahaan terhadap potensi mogok kerja karyawan di PT.Sari Husada, Tbk, Yogyakarta.</i> (2001)	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menguji apakah ada pengaruh pendekatan keras pimpinan perusahaan terhadap potensi mogok kerja karyawan</p> <p>Untuk menganalisa dan menguji apakah ada pengaruh pendekatan lunak pimpinan perusahaan terhadap potensi mogok kerja karyawan</p>	<p>Pendekatan keras yang terdiri dari faktor finansial dan faktor fisik maupun pendekatan lunak yang terdiri dari faktor sosial dan faktor psikologis dari pimpinan perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan ($p < .05$) terhadap potensi mogok kerja, artinya jika pendekatan keras dan pendekatan lunak oleh karyawan masih dinilai jelek, maka potensi karyawan untuk mogok akan semakin tinggi, demikian sebaliknya.</p> <p>Pendekatan lunak mempunyai kontribusi yang lebih besar terhadap potensi mogok kerja karyawan dibandingkan dengan pendekatan keras.</p> <p>Pendekatan lunak dan pendekatan keras pimpinan perusahaan ternyata telah ditakukan secara baik oleh perusahaan, sehingga sebagian besar karyawan sudah merasa mendapatkan kepuasan kerja yang cukup tinggi, yang pada akhirnya akan menyebabkan tendahnya tingkat potensi mogok kerja karyawan.</p>
8	Asrom, Abdul Hafidh, <i>Pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan Multi Sarana Asram Group di Yogyakarta.</i> (2002)	<p>Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa dan membuktikan hipotesis apakah budaya organisasi yang terdiri dari delapan faktor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Pada intinya bahwa kedelapan faktor pembentuk budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Faktor empiris, nilai tujuan dan nilai keunggulan dalam budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>

danjutan

..... lanjutan 5

NO	PENULIS, JUDUL PENELITIAN/ ARTIKEL /BUKU	TUJUAN PENELITIAN/PENULISAN	HASIL PENELITIAN/ARTIKEL/BUKU
9	Moorman, Robert H., <i>Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship ?</i> (1991: 845 – 855)	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menguji apakah keadilan organisasional mempunyai pengaruh secara langsung terhadap OCB.</p> <p>Selanjutnya apakah keadilan organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB.</p>	<p>Meskipun penelitian tentang keadilan organisasional telah meningkat secara nyata beberapa tahun terakhir, namun hanya sedikit yang menarik beratkan pada hubungan-hubungan antara persepsi-persepsi keadilan dan perilaku-perilaku peran tambahan (<i>extrarole</i>). Dengan menggunakan analisis struktural (Lisrel 7) ditemukan hasil yang mendukung hubungan antara persepsi-persepsi keadilan prosedural terhadap empat dari lima dimensi OCB (altruisme, sopan santun, sikap sportif, sikap berhati-hati dan sifat-sifat kepentingan umum).</p> <p>Sedangkan persepsi terhadap keadilan distributif gagal untuk menjelaskan berbagai konklisi OCB.</p>
10	Masterson, Suzanne S., <i>A Trickle-Down Model of Organizational Justice: Relating Employees' and Customers' Perceptions of and Reactions to Fairness.</i> (2001; 594 – 604)	<p>Penelitian ini hendak membangun dan menguji sebuah model <i>trickle down</i> dari keadilan organisasional yang hipotesisnya bahwa persepsi keadilan pekerja mempunyai pengaruh terhadap tindakan-tindakan mereka terhadap organisasi, dan selanjutnya mempengaruhi perilaku-perilaku mereka terhadap pelanggan.</p>	<p>Model penelitian ini diuji pada sampel sebanyak 187 instruktur dan siswa dan diperoleh hasil bahwa para instruktur yang menerima keadilan prosedural dan distributif yang tinggi dilaporkan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Sebaliknya para siswa dilaporkan memiliki level yang lebih tinggi dari usaha instruktur, perilaku-perilaku prososial dan keadilan, selain reaksi-reaksi yang lebih positif terhadap instruktur.</p> <p>Keseluruhan hasil menyatakan bahwa perlakuan yang adil terhadap karyawan memiliki konsekuensi organisasional yang penting karena tindakan-tindakan pelanggan dan keinginan-keinginan pada masa mendatang merupakan kunci pekayaan para pekerja.</p>

dilanjutkan

.....lanjutan 6

NO	PENGLIS, JUDUL PENELITIAN/ ARTIKEL/BUKU	TUJUAN PENELITIAN/PENULISAN	HASIL PENELITIAN/ISI ARTIKEL/BUKU
11	Colquit, Jason A., <i>On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure</i> . (2001; 386-400).	Penelitian ini menyelidiki dimensi keadilan yang bersifat organisasi dan menyediakan bukti susunan validitas untuk suatu pengukuran keadilan baru. poin-poin pengukuran ini dihasilkan dari karya-karya kesusasteraan keadilan yang akan berkembang di masa mendatang	<p>Hasil pengukuran divalidasikan dalam dua studi yang terpisah. Studi pertama, pengukuran keadilan dilakukan di lingkungan universitas dan studi pengukuran yang kedua dilakukan di lapangan dengan menggunakan pegawai perusahaan suku cadang mobil.</p> <p>Keadilan distributif direkomendasikan sebagai nilai keadilan yang diterima semua mahasiswa.</p> <p>Keadilan prosedural direkomendasikan sebagai keadilan proses pengambilan keputusan yang digunakan oleh para instruktur dan keadilan interaksional merupakan pertakuan interaksional para instruktur kepada mahasiswanya.</p> <p>Keadilan yang bersifat organisasional dalam konteks suatu keadaan di lapangan, yang menunjukkan bahwa keadilan prosedural direkomendasikan untuk proses pengambilan keputusan supervisi dan keadilan interaksional direkomendasikan untuk bagaimana cara pekerja diperlakukan secara interpersonal oleh supervisi mereka. Sedangkan keadilan distributif disini direkomendasikan untuk hasil akhir yang para pekerja terima dari hasil kerja mereka (misalnya kenaikan upah, pangkat, jabatan dan sebagainya).</p>

dilanjutkan

..... lamjutan 7

NO	PENULIS, JUDUL PENELITIAN/ ARTIKEL /BUKU	TUJUAN PENELITIAN/PENULISAN	HASIL PENELITIAN/ISI ARTIKEL/BUKU
12	Faturochman, <i>Keterkaitan Penilaian Keadilan Prosedural dan Penilaian Keadilan Distributif Serta Antesedennya.</i> (2001).	<p>Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan model yang komprehensif tentang penilaian keadilan distributif dan keadilan prosedural.</p> <p>Untuk menemukan dinamika penilaian keadilan.</p>	<p>Penelitian dilakukan berdasarkan studi kasus, survei dan penelitian skenario.</p> <p>Dari studi kasus didapatkan bukti bahwa keadilan menjadi problem, baik dalam relasi sosial horisontal maupun vertikal. Ketidak adifan sering dikonstruksi secara kultural, struktural dan personal.</p> <p>Dari survei diperoleh model keadilan yang menonjol, yaitu penilaian keadilan relasional. Model ini menunjukkan cara-cara orang memperlakukan orang lain (sering disebut keadilan interaksional) menjadi faktor paling penting yang berpengaruh terhadap penilaian keadilan prosedural dan penilaian keadilan distributif. Hasil yang lain menunjukkan bahwa pengaruh penilaian keadilan prosedural terhadap penilaian keadilan distributif lebih besar dibanding pengaruh sebaliknya.</p> <p>Dari penelitian survei dan skenario diperoleh bukti bahwa model nilai-nilai kelompok dalam penilaian keadilan paling sesuai di lapangan. Kepentingan pribadi dalam penilaian keadilan muncul ketika ketidakpuasan menonjol. Dalam model yang terakhir ini peran penilaian keadilan distributif menjadi menonjol.</p>

dilanjutkan

..... lanjutan 8

NO	PENULIS, JUDUL PENELITIAN/ ARTIKEL /BUKU	TUJUAN PENELITIAN/PENULISAN	HASIL PENELITIAN/ISI ARTIKEL/BUKU
13	Aryce, Samuel, Pawan S.Budhar, Zhen, Xiong Chen, <i>Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcome: test a social exchange model</i> (2002; 267-285).	Penelitian ini ingin membuktikan apakah keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, intensitas perputaran tenaga kerja, komitmen terhadap organisasi, OCB individual, OCB organisasi dan performa hasil kerja jika kepercayaan terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap atasan digunakan sebagai variabel antara.	<p>Semua indikator pengukur masing-masing variabel dinyatakan valid dan unidimensional.</p> <p>Analisis data dilakukan dengan menggunakan Lisrel 8 dengan estimasi <i>likelihood</i> maksimum untuk menduga model pengukuran struktur dari berbagai faktor. Penelitian dilakukan terhadap 153 responden</p> <p>Alternatif model dilakukan dengan merubah-ubah besarnya <i>df</i>, sehingga ada 9 model. Dari 9 model tersebut yang dipilih (model terbaik) adalah model ke empat, yang hasilnya adalah :</p> <p>Pada umumnya seluruh variabel eksogen (keadilan organisasional) secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen (hasil kerja). Kecuali pengaruh langsung antara keadilan distributif terhadap OCB organisasi ternyata tidak signifikan.</p> <p>Secara keseluruhan variabel eksogen (keadilan organisasional) secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen (hasil kerja).</p>



LAMPIRAN 2

DAFTAR NAMA

PERUSAHAAN

Lampiran 2.

**NAMA-NAMA PERUSAHAAN TEKSTIL DAN PRODUK TEKSTIL
DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA, TAHUN 2004**

Kota/Kabupaten	Nama Perusahaan	T.K.
Kota Surakarta	1. Batik Damar Hadi	1,323
	2. Iskandar Tex	1,100
	3. Tri Angga Dewi	1,075
	4. Sari Warna Asli	879
	5. Safari Bengawan	434
	6. PSM. Kresno	372
	7. Batik Semar	316
	8. Asatex	254
	9. Keris Inoue Indonesia	240
	10. Kini	200
	11. Kusuma Mulia	171
	12. Wonorejo Katon	169
	13. Swasembada Sandang	113
	14. Plum	112
	15. Nusantara Indah	93
	16. Semar Mas Garment	77
	17. Bakritex	58
	18. Sehati	51
	19. Candi Mulya	50
	20. Kings Garment	48
	21. Retno Mulyo	48
	22. Merak Manis	47
	23. Asli Hadi Batik	45
	24. Kasmaji	43
	25. Kencana Murni	42
	26. Meniti Karya	42
	27. Tirta Mas	36
	28. Bengawan Indah	31
	29. San San	29
	30. Trilokajaya Garment	29
	31. Keong Mas	28
	32. Saleh Muchsin	28
	33. Brotojoyo Batik	27

dilanjutkan

..... lanjutan 1

Kota/Kabupaten	Nama Perusahaan	T.K.
Kota Surakarta	34. Rembulan Batik	27
	35. Cattleya	26
	36. Wijayanti	26
	37. Altobelli	25
	38. J&D Garment	25
	39. Wulandari	25
	40. Edy Riyanto	24
	41. Harso Damai Laksono	24
	42. Sarlita Ayu	24
	43. Abdul Rahman	23
	44. Matahari Terbit	23
	45. Pagi Sore Batik	23
	46. Pujangga Baru	23
	47. Tangga Mas	23
	48. Tjokrohadi	23
	49. Agung Wibowo	22
	50. Bintang Terang	22
	51. Emago	22
	52. Atma Putra	21
	53. Tri Jaya	21
	54. Fajar Indah	20
55. S.M.K.	17	
Kab. Karanganyar	1. Agungtex Group	3500
	2. Kemileu Indah Permana	2500
	3. Surakarta Sentosa Sejahtera	1701
	4. Sari Warna Asli III	1515
	5. Aladintex Abadi	1500
	6. Indatex	1500
	7. Surya Dadari	1500
	8. Delta Merlin Duniatex	1300
	9. Duniatex	1200
	10. Suburtex I	1100
	11. Senang Kharismatex	957
	12. Sekamusa Kreasi Indonesia	903
	13. Sawah Karunia Agungtex	900
	14. Jawa Dwipa Kusumatex	884
	15. Dunia Sandang Abadi	850

dilanjutkan

..... lanjutan 2

Kota/Kabupaten	Nama Perusahaan	T.K.
Kab. Karanganyar	16. Bengawantex	797
	17. Manunggal Adipura	783
	18. Kusuma hadi Santosa	702
	19. Affantex	700
	20. Sekar Limatex	700
	21. Alfa Jaya Garment	650
	22. Suryakebaktex	650
	23. Kusuma Putra Sentosa	633
	24. Sekar Bengawan	610
	25. Lawu Busana Tamatex	607
	26. Adi Kencana Mahkota Buana	601
	27. Dunia Setia Sandang Asli Tex II	600
	28. Dunia Setia Sandang Asli Tex	494
	29. Mutu Gading T.I	457
	30. Sekar Lima Pratama	450
	31. Sari Warna Asli IV	432
	32. Tenun Sidaharjo	380
	33. Agra Kencana Gita Cemerlang	300
	34. Golden Overseas	300
	35. Ranotex	300
	36. Tsunami Santosa	300
	37. Kencanatex	260
	38. Suburtex II	250
	39. Sumber Jaya Garment	250
	40. Agung Kuncorotex	246
	41. Danliris	209
	42. Aidi Sutanto	200
	43. Wijaya 45	200
	44. Intertex	138
	45. Tri Tunggal Adiatex Putra	115
	46. Kalitenun Kalindo Indah	114
	47. Sapi Gunung Unit I	106
	48. Mutiara Collection	102
	49. Kharisma Parwitex	101
	50. Ratio Karunia Mulya	88
	51. Hero Garment M	73
	52. Marbuat	68

ditanjutkan

..... lanjutan 3

Kota/Kabupaten	Nama Perusahaan	T.K.
Kab. Karanganyar	53. Sri Sedari	62
	54. Glory Promotion	59
	55. Wareh Sejahtera	50
	56. Mulyotex	48
	57. Sapi Gunung Cap Naga	45
	58. Priya Tampan	40
	59. Ririen	40
	60. Wiyani	36
	61. Yuniar	29
	Kab. Sragen	1. Bumi Angkasa Tekstil Industri
2. Sragen Abaditex		2000
3. Sukowati Kusumatex		535
4. Batik Sadewa		300
5. Kemilau Warna Ceria		279
6. Brotoseno		273
7. Panjidananjaya		180
8. Sapi Gunung Textile		120
9. Novi		26
Kab. Boyolali	1. Sari Warna Asli Textile	4233
	2. Hanil Adetex	2817
	3. Safari Junietex I	2748
	4. Adetex	1239
	5. Benang Primayuda Mandiri	1033
	6. Nusaria Adiputraguna	776
	7. Tupai Adiamasi	390
	8. Bengawan Solo Indonesia	126
	9. Hadipura	125
Kab. Sukoharjo	1. Tiyfountex	8860
	2. Sri Rejeki Isman	6965
	3. Panca Bintang T.S	2794
	4. Sukoharjotex	906
	5. Batik Keris	409
	6. Pan Rama Vista Garment	407
	7. Cahya Nugroho Jati	306
	8. Batik Arjuna	216
	9. Sandang Anggun Moratex	183
	10. Gita Busana	155

dilanjutkan

..... lanjutan 4

Kota/Kabupaten	Nama Perusahaan	T.K.	
Kab. Sukoharjo	11. Prograrin Perkasa	142	
	12. Alfa Gema Indotama	110	
	13. Nusantara Indah	93	
	14. Sumber Sandang Artaguno	93	
	15. Dinasti Bali Garment	80	
	16. Tenun Yusman Siswandi	76	
	17. Amanda Raisa	72	
	18. Batik Hartomulyono	54	
	19. Batik Berkah	49	
	20. Sriyanto	49	
	21. Batik Priya Tampan	47	
	22. Andrina	45	
	23. Batik Pariman/Sutrisni	44	
	24. Sinar Surya Indah	40	
	25. Batik Sarjono	39	
	26. Wahyu Jati	32	
	27. Batik Bilyart	27	
	28. Mlati/Sumarjo	27	
	29. Batik Indah Sablon	26	
	30. Sabarudin Gagitex	25	
	31. Tenun Karno Tex	25	
	32. Tenun Wahyu Agung	25	
	33. Tenun Semar Asli	24	
	34. Tenun Priyo Tex	23	
	35. Batik Putri Pantes	22	
	36. Tenun Bodronoyo/Suardi	22	
	Kab. Klaten	1. Kosoema Nanda Putra	906
		2. Kusuma Mulia Plasindo	257
		3. Kusumatex	219
		4. Mondrian	133
		5. Tenun Super/Rahmad	127
		6. Edi Busonotex	114
		7. Kapas Putih	87
		8. Arga Gamindo	75
		9. Mustika	52
		10. Tenun Marno Sudiro	39
11. Ngremboko		35	

dilanjutkan

lanjutan 5

Kota/Kabupaten	Nama Perusahaan	T.K.
Kab. Klaten	12. Indanas	34
	13. Sempulur	30
	14. Nita	28
	15. Sarno	28
	16. Sartono	27
	17. Fajar Bahagia	26
	18. Bordir Sugiman	25
	19. Peri	25
	20. Fan Sritex	24
	21. Lisa Busana	24
	22. Tenun Atmo Martono	24
	23. Aryati	23
	24. Bintang Kehidupan	23
	25. Riya Jaya/Sumadi	23
	26. Suryadi, Haji	23
	27. Tenun Sukodono	23
	28. Tenun Wasesa	23
	29. Iva	22
	30. Kiki	22
	31. Tenun Manggih Mulyo	22
	32. Tenun Ngupoyo Rejeki	22
	33. Tenun Sri Rahayu	22
	34. Triyono	21
	35. Bordir Suyonohadi	20
	36. Corry	20
	37. Lumintu	20
	38. Makmur	20
	39. Nur Hidayah	20

Keterangan :

TK = Tenaga Kerja langsung (bagian produksi).

* Sampai bulan Agustus

** Untuk perusahaan besar dan sedang

Sumber : - Serikat Pekerja Nasional Surakarta, diolah

- Asosiasi Pertekstilan Indonesia Surakarta, diolah

- Disperindag Surakarta, 2004, diolah

- Direktori Industri Pengolahan Jawa Tengah, 2001, disesuaikan



LAMPIRAN 3

KUESIONER

Lampiran 3.

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

Di-isi peneliti.

KODE ANGKET	:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
PENANGUNG JAWAB	:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>					
TANGGAL	:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	5	

Pengantar :

Untuk kepentingan penulisan Disertasi pada Program Pascasarjana S3 Ilmu Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya, maka saya bermaksud menyebarkan kuesioner kepada Bapak/Ibu/Saudara, yang tujuan utamanya semata-mata hanya untuk kepentingan keilmuan (akademik) dan tidak sedikitpun untuk keperluan politis maupun komersial sehingga hasilnya pun hanya untuk kalangan terbatas (akademisi). Berknaan dengan pengisian kuesioner ini, identitas Bapak/Ibu/Saudara akan dirahasiakan dan sedikitpun tidak akan berpengaruh apapun terhadap diri serta perusahaan dimana Bapak/Ibu/Saudara bekerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara berkenan secara suka rela mengisi angket ini sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Terimakasih, Selamat Mengisi.....

Peneliti : Zainal Mustafa El Qadri

Jenis Kelamin Saudara : Laki-laki Wanita

Usia Saudara saat ini : _____ th., _____ bln.

Pendidikan (berdasarkan ijazah terakhir yang Saudara miliki) :

: SD SLTP SLTA
D3 S1

Status Perkawinan saat ini : Menikah Janda/Duda Belum Mnikah.

Status kepegawaian saat ini : Tetap Tidak Tetap (kontrak)

Pengalaman kerja di pertekstilan : _____ th., _____ bln.

Apakah selama tahun 2003-2005 Bpk/Ibu/Sdr(i) pernah mengikuti mogok kerja (unjuk rasa) ?:

Belum Pernah Pernah

**Petunjuk :**

Berilah tanda silang (X) satu jawaban dari setiap pertanyaan berikut yang menurut Saudara PALING SESUAI.

Keadilan Distributif (X_i)

1. Persepsi Saudara mengenai upah/gaji jika dibandingkan dengan prestasi kerja yang Saudara berikan kepada perusahaan adalah :
 - Ⓐ Sangat tidak adil
 - Ⓑ Tidak adil
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Adil
 - Ⓔ Sangat adil

2. Persepsi Saudara mengenai upah/gaji jika dibandingkan dengan berat-ringannya tanggung jawab atas pekerjaan yang Saudara lakukan adalah:
 - Ⓐ Sangat tidak adil
 - Ⓑ Tidak adil
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Adil
 - Ⓔ Sangat adil

3. Persepsi Saudara mengenai upah/gaji jika dibandingkan dengan pengalaman kerja yang Saudara miliki adalah :
 - Ⓐ Sangat tidak adil
 - Ⓑ Tidak adil
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Adil
 - Ⓔ Sangat adil

4. Persepsi Saudara mengenai upah/gaji jika dibandingkan dengan tingkat kesulitan yang Saudara hadapi adalah :
 - Ⓐ Sangat tidak adil
 - Ⓑ Tidak adil
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Adil
 - Ⓔ Sangat adil

5. Persepsi Saudara mengenai seluruh bentuk imbalan yang Saudara terima dari perusahaan, jika dibandingkan dengan seluruh imbalan yang diterima teman sekerja (yang mempunyai prestasi, tanggung jawab, pengalaman kerja dan tingkat kesulitan pekerjaan yang sama) adalah :
 - Ⓐ Sangat tidak adil
 - Ⓑ Tidak adil
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Adil
 - Ⓔ Sangat adil

**KEADILAN PROSEDURAL (X₂).**

1. Persepsi Saudara mengenai semua prosedur atau peraturan kerja yang ditentukan oleh perusahaan jika dibandingkan dengan peraturan-peraturan kerja pada umumnya adalah :
 - Ⓐ Sangat tidak adil
 - Ⓑ Tidak adil
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Adil
 - Ⓔ Sangat adil

2. Persepsi Saudara mengenai terpenuhinya keadilan prosedural jika Saudara sangat memahami/mengerti dengan jelas mengenai semua peraturan kerja dip perusahaan :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat tidak setuju

3. Persepsi Saudara mengenai terpenuhinya keadilan prosedural jika Saudara sangat memahami/mengerti dengan jelas mengenai tata cara bagi karyawan yang akan menyampaikan usulan/gagasannya kepada perusahaan :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat tidak setuju

4. Persepsi Saudara mengenai terpenuhinya keadilan prosedural jika Saudara (atau paling tidak wakil kelompok Saudara) selalu dilibatkan dalam pertemuan-pertemuan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan Saudara :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat tidak setuju

5. Persepsi Saudara mengenai terpenuhinya keadilan prosedural jika penerapan semua keputusan mengenai berbagai hal yang menyangkut pekerjaan diberlakukan secara sama terhadap seluruh karyawan tanpa pandang bulu :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat tidak setuju



KESEJAHTERAAN KARYAWAN (X_1)

1. Persepsi Saudara mengenai kesejahteraan, adalah jika seluruh pendapatan Saudara dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan pangan dan sandang bagi keluarga secara layak :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju

2. Persepsi Saudara mengenai kesejahteraan, adalah jika seluruh pendapatan Saudara dapat digunakan untuk membiayai pendidikan dan kesehatan bagi keluarga secara layak :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju

3. Persepsi Saudara mengenai kesejahteraan, adalah jika seluruh pendapatan Saudara dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan tempat tinggal bagi keluarga secara layak :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju

4. Persepsi Saudara mengenai kesejahteraan, adalah jika seluruh pendapatan Saudara dapat digunakan (mencukupi) untuk melakukan aktifitas bersosial secara pantas (misalnya memberikan sumbangan, arisan, iuran dll) :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju

5. Persepsi Saudara mengenai kesejahteraan, adalah jika seluruh pendapatan Saudara dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan tenang bagi keluarga, sehingga Saudara dapat bekerja dengan baik :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju

**KEPUASAN KERJA (X_4).**

1. Persepsi Saudara mengenai suasana lingkungan tempat Saudara bekerja adalah :
 - Ⓐ Sangat tidak memuaskan
 - Ⓑ Tidak memuaskan
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Memuaskan
 - Ⓔ Sangat memuaskan

2. Persepsi Saudara mengenai iklim atau budaya kerja di lingkungan tempat Saudara bekerja adalah :
 - Ⓐ Sangat tidak memuaskan
 - Ⓑ Tidak memuaskan
 - Ⓒ Ragu-ragu
 - Ⓓ Memuaskan
 - Ⓔ Sangat memuaskan

3. Persepsi Saudara mengenai peran dari pekerjaan Saudara dalam meningkatkan kualitas hidup keluarga adalah :
 - Ⓐ Sangat tidak memuaskan
 - Ⓑ Tidak memuaskan
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Memuaskan
 - Ⓔ Sangat memuaskan

4. Persepsi Saudara mengenai peran pengawas (perusahaan) terhadap diri Saudara sebagai bawahannya adalah :
 - Ⓐ Sangat tidak memuaskan
 - Ⓑ Tidak memuaskan
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Memuaskan
 - Ⓔ Sangat memuaskan

5. Persepsi Saudara mengenai kepuasan kerja adalah jika Saudara merasa mudah dalam melakukan pekerjaan (tidak pernah mendapatkan kesulitan, tidak membosankan, tidak menjenuhkan) :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju

6. Persepsi Saudara terhadap hasil akhir dari pekerjaan Saudara :
 - Ⓐ Sangat tidak memuaskan
 - Ⓑ Tidak memuaskan
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Memuaskan
 - Ⓔ Sangat memuaskan



KEINGINAN KARYAWAN UNTUK MOGOK KERJA (Y).

1. Saudara sangat berkeinginan untuk melakukan mogok kerja sebagai ungkapan rasa solidaritas (kebersamaan) sesama karyawan :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju
2. Saudara sangat berkeinginan untuk melakukan mogok kerja karena didasari oleh perasaan suka rela :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju
3. Peran Saudara dalam pemogokan menimbulkan keinginan saudara untuk melakukan mogok kerja :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju
4. Saudara sangat berkeinginan untuk melakukan mogok kerja, karena hal itu sangat membanggakan :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Setuju
 - Ⓒ Tidak setuju
 - Ⓓ Sangat setuju
 - Ⓔ Ragu-ragu/Netral
5. Saudara mempunyai keinginan yang kuat untuk melakukan pemogokan, karena ada keyakinan tepenuhinya tuntutan Saudara :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju
6. Saudara mempunyai keinginan yang kuat untuk melakukan pemogokan kerja, karena itulah satu-satunya cara yang paling ampuh untuk memperjuangkan nasib karyawan :
 - Ⓐ Sangat tidak setuju
 - Ⓑ Tidak setuju
 - Ⓒ Ragu-ragu/Netral
 - Ⓓ Setuju
 - Ⓔ Sangat setuju

TERIMA KASIH



LAMPIRAN 4

TABEL PENDUKUNG

Lampiran 4.

Tabel 1.1

JUMLAH, DISTRIBUSI DAN PERKEMBANGAN PRODUK DOMESTIK BRUTO INDONESIA
 ATAS DASAR HARGA BERLAKU MENURUT LAPANGAN USAHA TAHUN 1999 - 2002
 (Milyar Rupiah)

No	Sektor	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	Pertumbuhan per tahun (%)					
										99-00	00-01	01-02	99-01	99-02	00-02
1	Pertanian	215686.8	19.61	217898.0	17.23	246298.1	16.99	281325.0	17.47	1.03	13.03	14.22	6.86	9.26	13.63
	1.1. Tanaman Bahan Makanan	118222.5	10.57	112681.2	8.91	126065.2	8.70	141137.4	8.77	-3.06	11.90	11.98	4.15	6.69	11.93
	1.2. Tanaman Perkebunan	35966.5	3.27	33744.7	2.67	37491.2	2.59	41919.5	2.80	-8.18	11.10	11.81	2.10	5.24	11.46
	1.3. Perikanan	23781.2	2.16	27034.6	2.14	30438.2	2.10	34838.9	2.16	13.76	12.59	14.38	13.18	13.57	13.47
	1.4. Kehutanan	13803.8	1.28	14947.8	1.18	15648.7	1.06	16846.9	1.05	8.29	4.66	7.67	6.47	6.87	6.17
	1.5. Pertanahan	25932.8	2.36	29509.7	2.33	36554.6	2.53	46810.3	2.90	13.79	24.21	27.16	18.89	21.56	25.68
A	PRIMER	215686.8	19.61	217898.0	17.23	246298.1	16.99	281325.0	17.47	1.03	13.03	14.22	6.86	9.26	13.63
2	Pertambangan & Galian	109925.3	10.00	175282.5	13.88	191782.4	13.23	191627.1	11.81	58.44	9.41	0.03	32.08	20.39	4.82
	2.1. Minyak & Gas Bumi	72424.9	6.59	128220.9	10.22	131877.8	8.10	131858.7	8.16	78.42	2.06	-0.17	34.84	22.04	0.84
	2.2. Pertambangan Lainnya	37500.4	3.41	46941.6	3.84	59884.6	4.13	60170.4	3.74	22.78	30.07	0.48	26.37	17.07	14.32
3	Industri	285873.9	25.99	314918.4	24.80	362031.2	24.98	402801.1	25.01	10.16	14.96	11.21	12.53	12.09	13.07
	3.1. Industri Migas	35127.6	3.18	54279.9	4.28	58137.0	3.87	56876.5	3.52	54.52	3.42	0.98	26.42	17.29	2.19
	3.2. Industri Non Migas	250746.3	22.80	260638.5	20.81	305894.2	21.10	345924.6	21.49	3.95	17.36	13.09	10.45	11.32	15.20
4	Listrik, Gas & Air Bersih	13428.0	1.22	16519.3	1.31	21183.9	1.46	29100.5	1.61	23.01	28.24	37.37	25.60	29.41	32.73
5	Bangunan	67816.2	6.15	76573.4	6.05	86283.2	5.88	92368.3	5.74	13.25	11.35	8.33	12.29	10.96	9.83

dijanjutkan.....

..... lanjutan

No	Sektor	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	Pertumbuhan per tahun (%)					
										99-00	00-01	01-02	99-01	99-02	00-02
B	SEKUNDER	475844.4	43.36	583273.8	48.11	660240.7	45.55	715695.0	44.47	22.32	13.20	8.43	17.67	14.50	10.78
5	Perdagangan, Hotel & Restoran	175835.4	15.99	199110.4	15.74	234282.8	16.18	258889.2	18.08	13.24	17.65	10.50	15.42	13.78	14.02
	5.1. Perdag. Besar & Eceran	140588.7	12.78	159384.7	12.80	187996.0	12.97	205791.7	12.78	13.37	17.85	9.47	16.84	13.54	13.83
	5.2. Hotel & Restoran	35246.7	3.21	39725.7	3.14	46286.8	3.19	53077.5	3.30	12.71	16.47	14.72	14.57	14.82	15.59
7	Pengangkutan & Komunikasi	55189.6	5.02	62305.6	4.93	75795.9	5.23	87343.5	6.05	12.89	21.65	28.43	17.19	20.82	24.99
	7.1. Pengangkutan	42735.7	3.89	47911.3	3.79	59482.8	4.10	72234.5	4.49	12.11	24.11	21.46	17.86	19.12	22.78
	7.2. Komunikasi	12453.9	1.13	14394.3	1.14	16313.1	1.13	25109.0	1.56	15.58	13.47	53.73	14.32	26.33	32.07
8	Keuangan, Sewa & Jasa Prawn.	71220.2	6.48	80459.9	6.38	91438.4	6.31	105821.7	6.58	12.97	13.64	15.51	13.31	14.04	14.57
9	Jasa-Jasa	104855.3	9.54	121871.5	9.83	141382.2	9.75	150967.2	9.38	16.12	15.99	8.79	18.06	12.88	11.30
	9.1. Pemerintahan Umum	58745.0	5.16	69460.2	5.49	81850.9	5.65	83283.5	5.17	22.41	17.84	1.78	20.10	13.65	9.51
	9.2. Swasta	46210.3	4.38	52411.3	4.14	59511.3	4.11	67683.7	4.20	8.71	13.55	13.70	11.10	11.86	13.62
C	TERSIER	407200.5	37.03	463747.4	38.66	542859.1	37.45	612791.6	38.08	13.89	17.08	12.88	15.48	14.60	14.95
	PDB INDONESIA	1099731.7	100.00	1264919.0	100.00	1449397.9	100.00	1610011.60	100.00	15.02	14.58	11.08	14.80	13.55	12.82

Sumber : Statistik Indonesia, 2002 diolah.

Data tahun 2001 dan 2002 merupakan data perkiraan.

Tabel 1.2

**JUMLAH, DISTRIBUSI DAN PERKEMBANGAN PRODUK DOMESTIK BRUTO INDONESIA
 ATAS DASAR HARGA KONSTAN TAHUN 1993 MENURUT LAPANGAN USAHA
 TAHUN 1999 – 2002 (Milyar Rupiah)**

No	Sektor	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	Pertumbuhan per tahun (%)					
										99-00	00-01	01-02	99-01	99-02	00-02
1	Pertanian	64965.2	8.97	66208.9	16.63	66858.2	16.24	68048.3	15.94	94.66	0.98	1.78	40.20	26.01	1.36
	1.1. Tanaman Bahan Makanan	34012.4	2.82	34533.8	8.68	34260.2	8.32	34442.1	8.07	222.69	-0.79	0.53	78.92	47.64	-0.13
	1.2. Tanaman Perkebunan	10702.0	1.80	10722.0	2.89	10879.5	2.87	11357.9	2.66	56.63	2.40	3.45	26.72	18.43	2.92
	1.3. Peternakan	6638.9	1.86	7061.3	1.77	7312.7	1.78	7537.0	1.77	12.30	3.56	3.07	7.84	6.22	3.31
	1.4. Kehutanan	6286.1	1.86	6366.9	1.61	6322.5	1.58	6651.3	1.56	1.60	2.09	1.97	-4.48	-2.36	2.03
	1.5. Perikanan	7145.8	1.88	7502.9	1.89	7783.3	1.89	8060.0	1.89	5.00	3.74	3.56	4.37	4.09	3.65
A	PRIMER	64965.2	17.13	66208.9	16.63	66858.2	16.24	68048.3	15.94	1.88	0.98	1.78	1.43	1.55	1.38
2	Pertambangan & Galian	36865.7	9.72	36896.4	9.77	36894.8	9.45	39768.1	9.32	5.51	0.00	2.25	2.72	2.56	1.11
	2.1. Minyak & Gas Bumi	22138.8	5.84	22658.3	5.89	21537.3	5.23	21574.4	5.08	2.38	-4.95	0.17	-1.36	-0.65	-2.42
	2.2. Pertambangan Lainnya	14726.9	3.88	16238.1	4.09	17357.5	4.22	18193.7	4.26	10.25	6.89	4.82	8.56	7.30	5.85
3	Industri	99058.5	26.11	104986.9	26.38	109290.2	26.55	113671.7	26.64	5.98	4.10	4.01	5.04	4.69	4.05
	3.1. Industri Migas	11787.2	3.11	11598.8	2.91	11196.5	2.72	11434.0	2.68	-1.67	-3.48	2.12	-2.58	-1.04	-0.72
	3.2. Industri Non Migas	87261.3	23.00	93388.0	23.46	98093.7	23.83	102237.7	23.96	7.02	5.04	4.22	6.03	5.42	4.63
4	Listrik, Gas & Air Bersih	8112.9	1.61	8574.8	1.65	7078.0	1.72	7514.6	1.76	7.56	7.85	6.17	7.60	7.12	6.91
5	Bangunan	22035.6	5.61	23278.7	5.85	24259.1	5.89	25255.3	5.92	5.64	4.21	4.11	4.92	4.65	4.16

dijanjutkan.....

.....lanjutan

No	Sektor	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	Pertumbuhan per tahun (%)					
										99-00	00-01	01-02	99-01	99-02	00-02
B	SEKUNDER	164072.7	43.25	173735.6	43.65	179522.1	43.61	186209.7	43.60	5.69	3.33	3.73	4.80	4.31	3.53
6	Perdagangan, Hotel & Restoran	60093.7	15.84	63498.3	15.95	66888.0	16.25	69303.1	16.24	5.67	5.34	3.61	5.50	4.67	4.47
	6.1. Perdag. Besar & Eceran	47574.5	12.54	50333.6	12.65	53055.3	12.69	54827.3	12.65	5.60	5.41	3.34	5.60	4.64	4.37
	6.2. Hotel & Restoran	12519.2	3.30	13164.5	3.31	13832.7	3.36	14475.8	3.36	5.15	5.08	4.65	5.12	4.96	4.86
7	Pengangkutan & Komunikasi	26772.1	7.06	29072.1	7.30	31207.1	7.58	33649.5	7.66	6.59	7.34	7.80	7.97	7.92	7.58
	7.1. Pengangkutan	19737.6	5.20	21176.3	5.32	22319.6	5.42	23364.1	5.47	7.29	5.40	4.65	6.34	5.78	5.04
	7.2. Komunikasi	7034.5	1.85	7895.8	1.98	8887.3	2.16	10285.4	2.41	12.24	12.56	15.73	12.40	13.60	14.13
8	Keuangan, Sewa & Jasa Finansi.	26244.6	6.92	27449.4	6.90	28368.6	6.90	29963.2	7.02	4.58	3.42	5.55	4.00	4.52	4.46
9	Jasa-Jasa	37184.0	9.60	36051.5	9.56	36626.9	9.43	38596.6	9.28	2.33	2.04	1.98	2.19	2.12	2.01
	9.1. Pemerintahan Umum	22250.6	5.87	22555.1	5.67	22795.4	5.54	22867.0	5.36	1.37	1.07	0.40	1.22	0.94	0.73
	9.2. Swasta	14933.4	3.94	15496.4	3.89	16031.5	3.89	16709.6	3.92	3.77	3.45	4.23	3.61	3.62	3.64
C	TERSIER	150294.4	39.62	158071.3	39.71	165310.6	40.15	172512.4	40.42	5.17	4.58	4.36	4.69	4.70	4.47
	PDB INDONESIA	379352.3	100.00	396017.0	100.00	411690.9	100.00	426770.40	100.00	4.92	3.44	3.66	4.18	4.00	3.55

Data tahun 2001 dan 2002 merupakan data perkiraan.

Sumber : Statistik Indonesia, 2002 diolah.

Tabel 1.3

**NILAI TAMBAH INDUSTRI BESAR DAN SEDANG MENURUT
SUB SEKTOR INDUSTRI DI INDONESIA, 1999 -- 2002**

Kode Industri	Tahun	Nilai Output (Rp 000)	%	Biaya Input (Rp 000)	%	BI/NO	Nilai Tambah ¹	Pajak Tak. Langsung	Nilai Tambah ²	%	NT/NO
31	1999	12.623	2,74	7.374	2,78	0,58	5.250	93	5.156	2,67	0,41
	2000	20.787	4,51	12.066	4,54	0,58	8.720	66	8.654	4,48	0,42
	2001	17.039	3,69	10.705	4,03	0,63	6.334	77	6.258	3,24	0,37
	2002 ^{cl}	15.268	3,31	9.597	3,61	0,63	5.676	69	5.607	2,90	0,37
32	1999	26.247	5,69	17.891	6,73	0,68	8.365	206	8.150	4,22	0,31
	2000	43.515	9,43	26.193	10,61	0,65	15.094	261	14.833	7,56	0,34
	2001	26.157	5,67	17.157	6,46	0,66	8.000	11	8.989	4,66	0,34
	2002 ^{cl}	23.438	5,08	15.373	5,79	0,66	6.065	10	6.055	4,17	0,34
33	1999	2.495	0,54	1.470	0,55	0,59	1.025	4	1.021	0,53	0,41
	2000	2.068	0,45	924	0,35	0,44	1.164	3	1.161	0,60	0,56
	2001	1.596	0,35	961	0,36	0,60	645	2	643	0,33	0,40
	2002 ^{cl}	1.430	0,31	852	0,32	0,60	578	2	576	0,30	0,40
34	1999	8.777	1,90	4.999	1,64	0,50	4.409	83	4.326	2,24	0,49
	2000	27.458	5,95	14.068	5,30	0,51	13.381	121	13.260	6,67	0,48
	2001	26.320	5,71	8.149	3,07	0,31	18.171	128	18.043	9,34	0,69
	2002 ^{cl}	28.684	6,22	8.881	3,34	0,31	19.803	139	19.663	10,18	0,69
35	1999	20.356	4,41	8.771	3,30	0,43	11.578	160	11.419	5,91	0,56
	2000	33.766	7,32	18.416	6,93	0,55	15.360	136	15.214	7,88	0,45
	2001	29.268	6,35	22.803	8,58	0,78	6.466	181	6.284	3,25	0,21
	2002 ^{cl}	31.897	6,92	24.851	9,35	0,78	7.046	197	6.849	3,55	0,21
36	1999	11.116	2,41	6.396	2,41	0,58	4.720	92	4.628	2,40	0,42
	2000	11.939	2,69	7.107	2,68	0,60	4.833	40	4.793	2,48	0,40
	2001	16.281	3,53	7.857	2,96	0,48	8.424	72	8.352	4,33	0,51
	2002 ^{cl}	13.991	4,33	9.647	3,63	0,48	10.344	68	10.256	5,31	0,51
37	1999	55	0,01	36	0,01	0,55	18	0	18	0,01	0,33
	2000	82	0,02	51	0,02	0,62	31	0	31	0,02	0,38
	2001	1.286	0,28	855	0,32	0,66	431	4	427	0,22	0,33
	2002 ^{cl}	1.304	0,28	867	0,33	0,66	437	4	434	0,22	0,33
Jumlah		461.254	100	265.671	100	0,58	196.357	2.249	193.100	100	0,42

^{cl} Estimasi BPS

* Atas dasar harga pasar

** Atas dasar biaya faktor produksi

BI = biaya input ; NO = nilai output ; BI/NO = produktivitas

BI - NO = NT = nilai tambah atas dasar biaya faktor produksi

NT/NO = efisiensi

Sumber: Statistik Indonesia, 2002, diolah

Tabel 1.4
 BEBERAPA INDIKATOR INDUSTRI BESAR DAN SEDANG
 MENURUT SUB SEKTOR INDUSTRI DI INDONESIA
 TAHUN 1999 - 2002

Kode Industri	Tahun	$\frac{TK}{n}$	$\frac{W}{TK}$ (Rp 000)	$\frac{VA}{TK}$ (Rp 000)	$\frac{IP}{OP}$	$\frac{VA}{OP}$ (%)
31	1999	265,18	11.459,68	75.654,42	0,5842	40,85
	2000	282,35	11.308,94	118.340,44	0,5805	41,63
	2001	260,94	14.529,86	102.051,47	0,6283	36,73
	2002 ^{e1}	261,46	14.517,52	91.255,31	0,6282	36,72
32	1999	642,04	11.129,08	54.247,62	0,6816	31,05
	2000	686,69	12.137,62	95.157,14	0,6479	34,09
	2001	545,13	71.269,66	116.948,34	0,6559	34,37
	2002 ^{e1}	546,21	71.271,83	104.590,01	0,6559	34,37
33	1999	311,11	8.316,33	52091,84	0,5892	40,92
	2000	347,79	8.720,25	54.725,43	0,4425	55,60
	2001	254,20	8.893,96	36.659,06	0,5959	40,29
	2002 ^{e1}	254,71	8.876,24	32.773,83	0,5958	40,28
34	1999	170,77	14.879,17	103.818,19	0,4978	49,29
	2000	202,40	16.268,00	266.313,19	0,5125	48,31
	2001	229,09	23.199,89	364.630,28	0,3096	68,55
	2002 ^{e1}	229,54	23.194,37	396.583,37	0,3096	68,55
35	1999	207,88	11.695,20	171.654,92	0,4309	56,10
	2000	220,39	9.234,89	221.259,14	0,5454	45,06
	2001	189,36	10.979,83	93.746,27	0,7791	21,47
	2002 ^{e1}	189,19	10.973,14	101.974,27	0,7791	21,47
36	1999	144024,11	4.816,48	16.487,18	0,5754	41,63
	2000	142032,18	5.468,99	16.966,25	0,5953	40,15
	2001	147074,35	12.206,67	29.731,73	0,4826	51,30
	2002 ^{e1}	147056,95	12.207,47	36.437,66	0,4826	51,30
37	1999	52,28	2.250,35	5.063,29	0,6545	32,73
	2000	45,27	3.681,68	8.779,38	0,6220	37,80
	2001	123,60	7.798,83	31.122,45	0,6649	33,20
	2002 ^{e1}	123,85	7.856,26	31.570,52	0,6649	33,28

^{e1} Estimasi BPS

TK = jumlah tenaga kerja ; n = banyaknya perusahaan

TK/n = rata-rata TK per perusahaan

..... keterangan selengkapnya ada di halaman 280

W = pengeluaran untuk tenaga kerja ; W/TK = rata-rata upah per TK
 VA = nilai tambah ; VA/TK = efisiensi TK
 IP = input ; OP = output ; IP/OP = produktivitas
 VA/OP = efisiensi produksi
 Sumber: Statistik Indonesia, 2002, diolah

Tabel 1.8

**JUMLAH, DAN DISTRIBUSI PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO
 KOTA SURAKARTA ATAS DASAR HARGA BERLAKU MENURUT
 LAPANGAN USAHA TAHUN 2001 – 2002
 (Juta Rupiah)**

SEKTOR	2001	%	2002	%	Pertumbuhan
Pertanian	60270.42	1.81	61407.65	1.86	1.89 %
PRIMER	60270.42	1.81	61407.65	1.86	1.89 %
Pertambangan & Galian	1870.10	0.05	1817.47	0.05	8.82 %
Industri Pengolahan	985608.12	29.67	1097383.38	29.63	11.34 %
Listrik, Gas & Air Bersih	54338.04	1.54	62234.78	1.68	14.53 %
Bangunan	320812.25	9.66	386948.60	10.45	20.62 %
SEKUNDER	1382426.51	41.02	1548384.23	41.81	13.55 %
Perdagangan, Hotel & Restoran	828120.74	24.83	867826.74	23.43	4.79 %
Pengangkutan & Komunikasi	342569.27	10.31	392480.87	10.60	14.57 %
Keuangan, Sewa & Jasa Prshn.	341899.23	10.29	408629.28	10.90	18.08 %
Jasa-Jasa	386399.42	11.63	429782.57	11.60	11.23 %
TERSIER	1898988.70	57.17	2093718.44	56.53	10.25 %
PDRB TOTAL	3321685.63	100.00	3703510.33	100.00	11.49 %

Sumber: Surakarta Dalam Angka, 2003 diolah

Tabel 1.9

**JUMLAH, DAN DISTRIBUSI PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO
KABUPATEN BOYOLALI ATAS DASAR HARGA BERLAKU
MENURUT LAPANGAN USAHA TAHUN 2001 - 2002 (Juta Rupiah)**

SEKTOR	2001	%	2002	%	Pertumbuhan
Pertanian	1215375.82	44.06	1373249.28	40.84	12.99 %
PRIMER	1215375.82	44.06	1373249.28	40.84	12.99 %
Pertambangan & Galian	23514.34	0.85	24550.45	0.73	4.41 %
Industri Pengolahan	354583.88	13.22	411783.51	12.25	12.95 %
Listrik, Gas & Air Bersih	18018.95	0.65	24124.26	0.72	33.88 %
Bangunan	50705.90	1.84	59326.20	1.76	16.99 %
SEKUNDER	456802.48	16.57	519783.42	15.48	13.79 %
Perdagangan, Hotel & Restoran	758585.17	27.55	851854.17	25.33	12.15 %
Pengangkutan & Komunikasi	94730.56	3.44	103853.28	3.09	9.63 %
Keuangan, Sewa & Jasa Prahk.	233595.11	0.86	289945.19	8.03	15.56 %
Jasa-Jasa	206753.86	7.50	244110.25	7.26	18.07 %
TERSIER	1084674.70	39.34	1468782.87	43.71	35.50 %
PORB TOTAL	2756852.60	100.00	3362795.57	100.00	21.98 %

Sumber: Boyolali Dalam Angka, 2003 diolah

Tabel 1.10

**JUMLAH, DAN DISTRIBUSI PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO
KABUPATEN KLATEN ATAS DASAR HARGA BERLAKU
MENURUT LAPANGAN USAHA TAHUN 2002 - 2003
(Juta Rupiah)**

SEKTOR	2002	%	2003	%	Pertumbuhan
Pertanian	902515.54	23.19	975489.86	22.76	8.20 %
PRIMER	902515.54	23.19	975489.86	22.76	8.20 %
Pertambangan & Galian	20094.23	0.52	25084.22	0.59	24.73 %
Industri Pengolahan	903979.60	23.23	973054.84	22.68	7.64 %
Listrik, Gas & Air Bersih	34281.11	0.88	48317.20	1.13	40.90 %
Bangunan	317686.80	8.16	371051.61	8.65	16.80 %
SEKUNDER	1276031.74	32.79	1417488.07	33.04	11.08 %
Perdagangan, Hotel & Restoran	1009635.04	25.95	1100308.52	25.65	8.96 %
Pengangkutan & Komunikasi	112812.15	2.90	132959.49	3.10	17.86 %
Keuangan, Sewa & Jasa Prshn.	171334.08	4.40	194928.64	4.54	13.77 %
Jasa-Jasa	419270.10	10.77	467835.40	10.90	11.58 %
TERSIER	1713261.37	44.02	1896032.05	44.20	10.66 %
PDRB TOTAL	3891798.65	100.00	4290006.98	100.00	10.23 %

Sumber: Klaten Dalam Angka, 2004 diolah

Tabel 1.11

**JUMLAH, DAN DISTRIBUSI PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO
KABUPATEN KARANGANYAR ATAS DASAR HARGA BERLAKU
MENURUT LAPANGAN USAHA TAHUN 2002 - 2003
(Juta Rupiah)**

SEKTOR	2002	%	2003	%	Pertumbuhan
Pertanian	732904.35	23.18	798268.59	22.72	8.92 %
PRIMER	732904.35	23.18	798268.59	22.72	8.92 %
Pertambangan & Galian	38715.20	1.22	45618.75	1.30	17.83 %
Industri Pengolahan	1297198.13	41.03	1426668.56	40.60	9.98 %
Listrik, Gas & Air Bersih	47252.56	1.49	68873.45	1.96	45.76 %
Bangunan	61052.12	1.93	71804.65	2.04	17.91 %
SEKUNDER	1444218.01	45.88	1612963.42	45.90	11.68 %
Perdagangan, Hotel & Restoran	456918.33	14.38	503432.64	14.33	10.91 %
Pengangkutan & Komunikasi	81970.22	2.59	90764.36	2.68	10.73 %
Keuangan, Sewa & Jasa Prshn.	93519.54	2.96	113462.34	3.23	21.20 %
Jasa-Jasa	354689.95	11.22	394819.14	11.24	11.31 %
TERSIER	967198.04	31.23	1102478.68	31.38	11.68 %
PDRB TOTAL	3161318.40	100.00	3513710.69	100.00	11.15 %

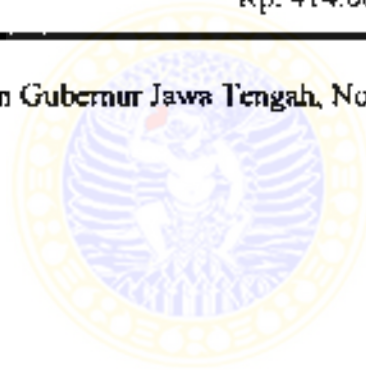
Sumber: Karanganyar Dalam Angka, 2004 diolah

Tabel 6.1
**UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA
 DI EKS KARISIDENAN SURAKARTA TAHUN 2005**

Kabupaten/Kota	Upah Minimum (perbulan)
Kab. Boyolali	Rp. 413.000,00
Kota Surakarta	Rp. 427.000,00
Kab. Sukoharjo	Rp. 417.000,00
Kab. Sragen	Rp. 406.000,00
Kab. Karanganyar	Rp. 420.000,00
Kab. Wonogiri	Rp. 406.000,00
Kab. Klaten	Rp. 410.000,00
Rata-rata	Rp. 414.000,00*

* pembulatan

Sumber: Keputusan Gubernur Jawa Tengah, No.561/2004 diolah.



Tabel 6.2
**UPAH MINIMUM PROPINSI (UMP) DI INDONESIA
 TAHUN 2000 - 2004**

No	Propinsi	Upah Minimum Propinsi (Rp./bulan)					Pertumbuhan setahun (%) sebulan
		2000	2001	2002	2003	2004	
1	ACEH	265.000	300.000	330.000	425.000	550.000	20,03
2	SUMATRA UTARA	254.000	340.500	464.000	505.000	537.000	20,58
3	SUMATRA BARAT	200.000	250.000	385.000	435.000	480.000	24,50
4	RIAU	250.700	329.000	394.000	437.000	476.875	89,75
5	JAMBI	173.000	245.000	304.000	390.000	425.000	25,19
6	SUMATRA SLTN.	209.000	255.000	331.500	403.500	460.000	21,80
7	BANGKA BLTNG.	-	-	345.000	379.500	447.923	13,94
8	BENGKULU	173.000	240.000	295.000	330.000	363.000	20,36
9	LAMPUNG	192.000	240.000	310.000	350.000	377.000	18,38
10	JAWA BARAT	286.000	245.000	280.779	320.000	366.000	6,36
11	DKI JAKARTA	286.000	423.250	591.266	631.000	671.000	23,76
12	BANTEN	-	-	360.000	475.000	515.000	19,61
13	JAWA TENGAH	185.000	245.000	314.500	340.000	365.000	18,52
14	DI.YOGYAKARTA	194.500	237.500	321.750	360.000	365.000	17,04
15	JAWA TIMUR	212.000	220.000	245.000	274.000	310.000	9,97
16	BALI	214.300	309.750	341.000	410.000	425.000	18,67
17	NTB	180.000	240.000	320.000	375.000	412.500	23,04
18	NTT	184.000	275.000	330.000	350.000	-	23,90
19	KALBAR	228.000	304.500	380.000	400.000	420.000	16,50
20	KALSEL	200.000	295.000	377.500	425.000	482.212	24,61
21	KALTENG	285.000	362.000	362.000	425.000	482.250	14,05
22	KALTIM	233.000	300.000	500.000	540.000	572.652	25,21
23	MALUKU	180.000	230.000	285.000	370.000	450.000	25,74
24	MALUKU UTARA	180.000	230.000	322.000	370.000	400.000	22,09
25	GORONTALO	-	-	375.000	410.000	430.000	7,08
26	SULAWESI UTARA	186.000	372.000	438.000	495.000	545.000	30,83
27	SULAWESI TGGRA	210.000	275.000	325.000	390.000	470.000	22,31
28	SULAWESI TNGAH	203.000	245.00	350.000	410.000	450.000	22,02
29	SULAWESI SLTN.	200.000	300.000	375.000	415.000	455.000	22,81
30	PAPUA	315.000	400.000	530.000	600.000	650.000	19,85
	RATA-RATA UMP	217.722	285.611	262.743	414.715	460.516	21,54

Sumber: - BPS Jakarta "Indikator Tingkat Hidup Pekerja Tahun 2000-2002"
 yang dikutip oleh Zadjuli, disusun dan diolah kembali

- Disakertran, DIY, Dokumen Proses Penetapan UMP, THR,
 Jaminan Sosial, Tahun 2004, diolah



LAMPIRAN 5

DATA INDUK

Lampiran 5.

DATA INDUK PENELITIAN**a. Data karakteristik Responden**

No	Prd.Ut	JK	Usia	Pdkn	Kwn	Kpgw	PK	Mgk
1	1	1	30	3	1	2	8	1
2	1	1	37	3	1	2	7	1
3	1	1	35	3	1	2	15	2
4	1	1	27	3	3	1	7	1
5	1	2	35	3	1	2	12	2
6	1	1	34	3	3	1	12	2
7	1	2	22	3	3	1	3	1
8	1	1	30	3	3	1	9	1
9	1	2	35	3	1	1	10	2
10	1	1	27	3	1	1	5	1
11	1	1	30	3	1	1	8	1
12	1	1	29	3	1	1	5	1
13	1	2	20	3	3	1	2	1
14	1	1	25	3	1	1	4	1
15	1	1	30	3	3	1	6	1
16	1	1	28	3	1	1	6	1
17	1	1	31	2	3	1	9	1
18	1	1	30	3	1	1	4	1
19	1	2	18	3	3	1	1	1
20	1	1	20	3	1	1	1	1
21	1	1	22	2	1	1	2	1
22	1	1	22	2	1	1	3	1
23	1	1	32	3	1	1	10	2
24	1	2	30	3	1	1	8	1
25	1	2	29	2	1	1	8	1
26	1	2	27	3	3	1	4	1
27	1	1	28	3	1	1	5	1
28	1	1	35	3	3	1	8	1
29	1	1	38	2	1	1	6	1
30	1	2	37	3	1	1	5	1
31	1	2	33	3	1	1	10	1
32	1	1	41	2	1	1	14	2
33	1	1	20	2	3	1	1	1
34	1	1	25	2	3	1	2	1
35	1	1	37	2	3	1	10	2
36	1	2	31	3	1	1	11	2
37	1	1	33	2	3	1	10	1
38	1	1	30	2	1	1	8	1
39	1	1	28	2	1	1	8	1
40	1	2	37	2	1	1	8	1

dilanjutkan

..... lanjutan 1

No	Prd.Ut	JK	Usia	Pdkn	Kwn	Kpgw	PK	Mgk
41	1	1	23	3	1	1	2	1
42	1	1	20	2	1	1	1	1
43	1	1	30	3	3	1	7	1
44	1	2	27	2	1	1	7	1
45	1	2	22	2	1	1	2	1
46	1	2	25	3	1	1	3	1
47	1	1	20	3	1	1	1	1
48	1	1	21	2	1	1	1	1
49	1	1	23	2	1	1	3	1
50	1	2	22	3	3	1	1	1
51	1	1	19	3	1	1	1	1
52	1	1	20	2	3	1	1	1
53	2	1	22	2	1	1	1	1
54	2	1	21	2	1	1	1	1
55	2	1	23	3	1	1	1	1
56	2	1	47	2	2	1	20	2
57	2	1	25	1	1	1	3	1
58	2	2	24	3	1	1	2	1
59	2	1	29	2	1	1	5	1
60	2	1	26	3	3	1	5	1
61	2	2	29	2	1	1	4	1
62	2	1	28	2	1	1	3	1
63	2	1	20	2	1	1	1	1
64	2	2	23	1	3	1	2	1
65	2	1	22	3	1	1	2	1
66	2	1	20	2	3	1	2	1
67	2	1	29	3	3	1	8	1
68	2	1	26	2	3	1	4	1
69	2	1	22	2	3	1	1	1
70	2	2	51	2	2	1	25	2
71	2	2	40	1	2	1	17	2
72	2	2	20	1	3	1	1	1
73	2	1	28	3	3	2	2	1
74	2	2	23	3	3	1	1	1
75	2	1	27	3	1	1	3	1
76	2	2	23	3	1	1	2	1
77	2	1	22	3	1	1	1	1
78	2	2	22	2	3	1	2	1
79	2	1	27	3	3	1	3	1
80	2	1	29	2	3	1	4	1
81	2	1	25	3	3	1	2	1
82	2	1	20	2	3	1	1	1

dilanjutkan

..... lanjutan 2

No	Prd.Ut	JK	Usia	Pdkn	Kwn	Kpgw	PK	Mgk
83	2	1	30	3	1	1	6	1
84	2	2	21	3	1	1	1	1
85	2	1	30	2	1	2	11	1
86	2	1	23	2	1	1	2	1
87	2	1	25	3	1	1	2	1
88	2	1	25	3	1	1	3	1
89	2	2	26	3	3	1	3	1
90	2	1	21	3	1	1	1	1
91	2	1	27	3	1	1	4	1
92	2	2	35	2	1	2	12	2
93	2	1	21	2	1	2	1	1
94	2	1	25	2	1	2	3	1
95	2	2	29	2	1	2	2	1
96	2	1	30	3	1	2	4	1
97	2	1	42	2	2	2	19	2
98	2	2	24	3	1	1	2	1
99	2	2	22	2	1	2	1	1
100	2	1	28	3	1	1	5	1
101	2	1	26	2	1	1	3	1
102	2	2	28	2	1	1	4	1
103	2	1	26	3	1	2	2	1
104	2	1	43	2	2	1	20	2
105	2	1	26	2	1	1	5	1
106	2	1	32	2	1	2	10	1
107	2	1	36	2	1	1	11	1
108	2	2	21	3	1	1	1	1
109	2	1	37	2	2	1	12	2
110	2	1	28	3	1	2	4	1
111	2	2	30	2	1	2	6	1
112	2	1	29	3	1	1	5	1
113	2	1	26	3	3	2	3	1
114	2	1	22	3	1	2	2	1
115	2	1	23	3	1	2	1	1
116	2	2	25	2	1	1	1	1
117	2	1	23	2	1	2	1	1
118	2	1	48	2	3	2	21	2
119	2	2	22	3	1	2	1	1
120	2	1	47	2	1	2	17	2
121	2	1	49	3	1	1	21	2
122	2	1	50	3	1	1	22	2
123	2	2	22	2	3	2	2	1
124	2	2	48	3	1	1	24	2

dilanjutkan

..... lanjutan 3

No	Prd.Ut	JK	Usia	Pdkn	Kwn	Kpgw	PK	Mgk
125	2	1	42	2	1	1	12	1
126	2	1	46	2	1	1	17	1
127	2	1	50	3	2	1	21	1
128	2	2	34	3	1	2	10	1
129	2	1	49	3	2	2	15	2
130	2	1	44	3	1	1	12	1
131	2	1	41	2	1	2	10	1
132	2	1	31	3	1	1	8	1
133	2	1	44	2	3	1	20	2
134	2	1	37	3	1	1	9	1
135	2	2	43	2	1	2	20	2
136	2	1	32	2	1	2	8	1
137	2	1	32	2	3	2	8	1
138	2	1	28	3	3	2	5	1
139	2	2	26	2	3	1	2	1
140	2	1	43	2	1	2	13	1
141	2	1	37	2	1	1	12	1
142	2	1	42	3	2	2	19	2
143	2	2	39	3	1	1	13	1
144	2	1	27	3	1	1	3	1
145	2	2	21	2	3	2	1	1
146	2	1	44	2	1	2	22	2
147	2	1	50	2	3	2	26	2
148	2	1	38	2	3	2	13	1
149	2	1	41	2	3	1	19	2
150	2	1	37	3	1	1	12	1
151	2	1	33	2	1	1	9	1
152	2	1	41	2	2	1	17	2
153	2	1	36	2	1	1	12	1
154	2	2	36	3	2	2	13	1
155	2	1	22	3	1	1	1	1
156	2	2	24	3	1	1	1	1
157	2	1	30	3	1	1	5	1
158	2	1	40	3	2	1	15	2
159	2	1	22	2	1	2	2	1
160	2	1	25	3	3	1	4	1
161	2	2	27	2	3	2	5	1
162	2	1	29	3	3	1	5	1
163	2	1	39	3	2	1	10	1
164	2	1	36	2	3	1	10	1
165	2	1	36	2	2	1	11	1
166	2	1	45	3	2	1	22	2

ditanjurkan

..... lanjutan 4

No	Prd.Ut	JK	Usia	Pdkn	Kwn	Kpgw	PK	Mgk
167	2	2	30	3	1	1	6	1
168	2	2	49	3	2	2	24	2
169	3	1	33	2	1	1	10	1
170	3	1	35	2	1	2	11	1
171	3	2	29	3	1	1	5	1
172	3	1	29	3	1	1	5	1
173	3	2	25	2	1	1	4	1
174	3	1	26	2	1	1	5	1
175	3	1	27	3	3	1	5	1
176	3	1	23	3	1	1	2	1
177	3	2	22	3	1	2	1	1
178	4	2	28	2	1	1	5	1
179	4	1	30	2	3	1	6	1
180	4	1	38	2	1	1	12	1
181	4	1	29	3	3	1	4	1
182	4	1	25	3	3	1	3	1
183	4	2	28	2	3	1	5	1
184	4	1	26	2	3	1	4	1
185	4	2	31	2	3	1	5	1
186	4	1	34	2	1	1	10	1
187	4	2	46	3	1	1	20	2
188	4	1	29	3	1	1	5	1
189	4	1	25	3	3	2	3	1
190	4	1	33	2	1	1	9	1
191	4	1	25	2	1	1	3	1
192	4	1	27	2	1	2	4	1
193	4	2	28	2	3	1	4	1
194	4	1	28	3	3	1	5	1
195	4	1	25	2	3	1	2	1
196	4	2	30	3	1	1	8	1
197	4	1	30	2	1	1	7	1
198	4	1	40	2	1	1	17	2
199	4	1	37	2	1	1	15	2
200	4	1	45	3	3	1	20	2

Keterangan :

Prd.Ut = Produk Utama

1. *Spinning*
2. *Weaving*
3. *Printing*
4. *Garment*

JK = Jenis Kelamin

1. Laki-laki
2. Wanita

- Usia** = Usia dalam tahun
- Pdkn** = Pendidikan
1. SD
 2. SLTP atau yang sederajat
 3. SLTA atau yang sederajat
 4. D3 atau setara Akademi
 5. S1
- Kwn** = Status perkawinan/pernikahan
1. Menikah
 2. Janda/Duda
 3. Belum Menikah
- Kpgw** = Kepegawaian
1. Pegawai/Karyawan Tetap
 2. Pegawai/Karyawan Tidak tetap (harian lepas)
- PK** = Pengalaman Kerja (dalam tahun)
- Mgk** = Mogok Kerja
1. Belum pernah
 2. Pernah



b. Data Hasil Pengukuran Variabel Penelitian

NO	x ₁₁	x ₁₂	x ₁₃	x ₁₄	x ₁₅	X ₁	x ₂₁	x ₂₂	x ₂₃	x ₂₄	x ₂₅	X ₂
1	4	3	2	3	3	15	2	2	2	3	2	11
2	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19
3	4	5	5	4	4	22	2	4	3	4	4	17
4	3	4	4	4	3	18	4	2	3	3	4	16
5	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12
6	2	3	3	4	3	15	2	2	3	3	3	13
7	3	4	3	2	4	16	2	2	2	3	3	12
8	3	2	4	4	4	17	2	2	3	3	3	13
9	4	5	5	4	4	22	3	2	3	3	4	15
10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	3	14
11	4	5	5	5	5	24	2	2	3	3	3	13
12	3	3	3	4	3	16	3	2	3	3	3	14
13	4	5	5	4	4	22	2	2	2	3	4	13
14	4	5	4	3	4	20	2	2	2	3	3	12
15	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	4	14
16	5	4	4	4	5	22	3	2	3	3	4	15
17	4	4	4	5	4	21	2	2	3	3	4	14
18	5	5	5	4	4	23	2	2	2	3	3	12
19	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	3	18
20	3	3	4	4	4	18	4	4	3	2	3	16
21	4	4	3	4	4	19	2	3	3	2	2	12
22	4	4	3	4	3	18	4	4	5	4	4	21
23	2	3	3	4	3	15	2	3	3	2	2	12
24	3	4	4	4	3	18	2	3	3	3	3	14
25	2	3	4	3	4	16	2	3	3	3	3	14
26	3	4	5	3	2	17	2	3	3	3	4	15
27	4	3	4	3	3	17	2	3	3	3	4	15
28	4	5	4	4	3	20	1	2	2	2	2	9
29	5	5	5	4	4	23	2	3	2	3	2	12
30	3	3	3	4	3	16	2	3	3	3	2	13
31	3	4	4	3	3	17	2	3	3	3	2	13
32	3	3	4	4	3	17	2	3	3	3	4	15
33	4	4	4	4	3	19	2	3	3	2	2	12
34	4	5	4	3	2	18	3	2	3	3	3	14
35	4	4	4	3	2	17	2	2	4	3	3	14
36	3	4	3	4	2	16	2	2	2	3	3	12
37	3	2	3	4	3	15	2	4	2	4	3	15
38	3	4	3	4	3	17	2	2	2	3	3	12
39	3	4	4	3	3	17	2	3	2	3	3	13
40	4	5	4	3	2	18	2	3	3	3	4	15

dijalankan.....

..... Lanjutan 1

NO	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	X ₂
41	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16
42	5	5	5	5	4	24	3	3	3	3	4	16
43	3	3	4	4	3	17	2	3	3	3	4	15
44	3	3	3	4	3	16	1	5	2	3	2	13
45	5	5	5	4	4	23	1	3	3	3	1	11
46	3	4	4	3	3	17	3	3	3	2	4	15
47	4	4	4	4	4	20	2	2	3	3	4	14
48	5	5	4	5	3	22	3	2	3	3	2	13
49	5	5	5	4	4	23	4	4	4	3	5	20
50	4	2	3	3	3	15	4	3	3	2	2	14
51	4	4	4	3	3	18	2	3	3	1	2	11
52	5	4	4	4	3	20	4	3	2	1	4	14
53	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	1	10
54	4	5	5	5	3	22	3	3	2	2	4	14
55	4	4	4	3	3	18	3	3	5	5	5	21
56	4	4	4	3	3	18	3	3	3	5	5	19
57	4	4	4	3	2	17	3	3	3	3	3	15
58	4	4	4	3	3	18	2	3	3	4	4	16
59	3	3	3	4	4	17	4	4	2	3	3	16
60	2	3	4	3	3	15	2	2	2	1	3	10
61	5	5	4	5	4	23	3	2	3	2	2	12
62	4	4	3	4	2	17	2	4	3	3	3	15
63	3	4	5	4	2	18	4	4	4	4	3	19
64	4	4	4	5	4	21	3	2	2	3	1	11
65	3	4	4	3	3	17	3	3	2	2	3	13
66	3	3	4	3	3	16	2	2	2	2	3	11
67	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	2	15
68	2	2	4	4	3	15	3	2	3	4	4	16
69	2	3	2	4	2	13	3	2	3	3	4	15
70	4	5	4	5	5	23	3	4	4	4	4	19
71	4	3	3	3	3	16	4	2	4	3	3	16
72	2	3	4	3	4	16	4	3	3	4	3	17
73	3	3	4	3	3	16	2	2	2	1	2	9
74	4	3	4	3	3	17	2	2	3	3	1	11
75	3	2	2	4	2	13	2	2	2	4	2	12
76	3	2	4	3	3	15	2	3	3	4	4	16
77	4	2	2	3	2	13	2	3	3	2	3	13
78	2	1	1	1	3	8	2	3	3	3	1	12
79	3	3	2	3	2	13	4	2	3	3	1	13
80	4	3	2	3	2	14	3	2	3	1	3	12

danjutan

..... lanjutan 2

NO	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	X ₂
81	2	2	3	3	3	13	3	2	3	1	3	12
82	1	2	1	1	2	7	3	3	3	4	4	17
83	2	2	3	3	2	12	3	3	3	3	4	16
84	1	1	1	1	2	6	3	3	3	2	3	14
85	1	2	2	2	2	9	3	3	3	3	1	13
86	2	3	4	3	2	14	3	3	4	2	3	15
87	2	2	2	3	2	11	3	2	3	2	4	14
88	2	2	4	2	2	12	3	2	3	2	5	15
89	2	2	3	3	3	13	3	2	3	1	5	14
90	3	2	3	2	2	12	3	1	1	3	1	9
91	2	2	3	3	2	12	2	2	3	1	2	10
92	2	2	2	2	3	11	3	2	3	1	1	10
93	2	2	3	2	2	11	3	2	3	2	3	13
94	1	1	1	1	2	6	3	2	3	1	4	13
95	2	3	3	3	4	15	2	3	2	1	1	9
96	2	1	2	2	2	9	3	3	3	3	1	13
97	2	3	2	2	3	12	3	3	4	5	4	19
98	2	3	3	3	3	14	3	3	4	4	3	17
99	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	1	10
100	1	1	2	1	1	6	3	2	2	1	1	9
101	1	1	1	1	2	6	4	2	3	2	2	13
102	1	1	1	2	1	6	3	2	3	2	4	14
103	1	2	1	2	2	8	1	2	2	1	2	8
104	1	1	2	2	2	8	3	4	2	3	2	14
105	2	2	1	1	2	8	3	4	2	2	3	14
106	2	1	1	1	3	8	4	4	4	4	4	20
107	4	3	2	4	2	15	3	4	3	2	3	15
108	2	1	1	1	1	6	3	2	3	2	4	14
109	2	3	3	3	3	14	3	3	3	4	4	17
110	4	4	3	4	4	19	3	3	3	2	4	15
111	2	4	3	2	3	14	4	3	2	4	4	17
112	2	1	1	1	2	7	3	2	2	1	2	10
113	2	1	1	1	1	6	3	2	2	3	3	13
114	3	3	4	3	3	16	3	2	3	2	4	14
115	4	2	4	4	4	18	3	3	4	4	5	19
116	5	5	5	4	4	23	3	3	3	3	4	16
117	2	3	4	3	2	14	3	3	2	4	4	16
118	5	5	4	5	4	23	3	3	2	3	4	15
119	4	3	4	3	3	17	3	3	2	3	3	14
120	4	4	4	4	3	19	3	2	3	3	2	13

dilanjutkan

..... lanjutan 3

NO	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	X ₂
121	3	3	2	4	3	15	3	4	3	3	3	16
122	2	3	4	4	3	16	3	2	3	2	2	12
123	3	3	3	4	3	16	3	2	2	1	2	10
124	3	3	3	4	4	17	3	4	2	2	3	14
125	3	4	3	3	4	17	2	2	2	1	2	9
126	3	2	2	3	2	12	3	4	3	2	3	15
127	3	2	3	4	3	15	3	4	3	2	3	15
128	4	2	4	4	4	18	3	4	3	3	3	16
129	3	3	3	3	3	15	2	1	2	2	2	9
130	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	3	13
131	3	4	3	2	2	14	3	4	3	2	3	15
132	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12
133	3	3	4	3	3	16	2	4	2	2	2	12
134	2	1	1	2	3	9	3	2	3	3	2	13
135	4	2	3	4	2	15	3	2	2	2	3	12
136	3	2	3	3	3	14	2	4	4	2	4	16
137	4	4	4	2	2	16	2	4	2	3	2	13
138	4	4	2	4	2	16	3	4	2	2	4	15
139	3	3	4	4	4	18	1	1	2	3	3	10
140	3	3	3	4	3	16	2	3	3	4	3	15
141	2	4	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12
142	1	1	2	2	2	8	3	4	4	4	3	18
143	3	3	2	3	3	14	2	4	2	3	4	15
144	2	1	3	1	2	9	3	3	3	2	2	13
145	3	2	3	2	3	13	4	4	2	2	4	16
146	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	2	12
147	2	1	1	1	3	8	2	4	3	3	2	14
148	2	3	4	3	3	15	2	4	3	2	2	13
149	2	1	1	1	3	8	2	3	3	5	2	15
150	1	1	1	1	3	7	2	3	2	2	2	11
151	4	5	5	4	4	22	3	2	2	2	3	12
152	1	1	1	1	3	7	3	2	2	5	2	14
153	2	3	3	3	3	14	3	3	5	3	3	17
154	3	2	4	3	4	16	3	2	3	2	2	12
155	2	2	3	3	2	12	2	4	3	2	2	13
156	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	2	15
157	5	5	4	4	5	23	3	2	1	2	2	10
158	3	4	2	4	4	17	3	3	4	4	4	18
159	4	2	4	3	3	16	2	2	2	1	2	9
160	2	2	3	4	2	13	3	3	2	2	3	13

ditanjutkan.....

..... lanjutan 4

NO	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	X ₂
161	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	3	19
162	3	2	3	4	2	14	3	3	2	3	3	14
163	4	4	4	4	4	20	1	3	3	3	3	13
164	4	3	4	3	3	17	4	3	2	3	3	15
165	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	5	22
166	3	4	4	3	3	17	1	2	3	3	2	11
167	2	3	3	3	4	15	2	2	3	3	2	12
168	3	3	3	2	3	14	5	4	3	3	2	17
169	3	3	2	4	2	14	5	2	4	3	4	18
170	3	3	4	3	3	16	3	3	3	2	2	13
171	3	3	2	2	2	12	3	4	2	3	2	14
172	2	3	4	3	3	15	4	4	3	3	2	16
173	4	3	2	3	3	15	2	4	2	3	2	13
174	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	2	11
175	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19
176	4	5	5	5	2	21	2	4	3	4	4	17
177	4	4	4	5	4	21	4	2	3	3	4	16
178	4	3	2	3	2	14	2	2	3	3	2	12
179	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13
180	3	3	2	4	3	15	2	2	2	3	3	12
181	4	4	3	4	2	17	2	2	3	3	3	13
182	4	4	4	5	2	19	3	2	3	3	4	15
183	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14
184	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	4	21
185	3	3	4	3	3	16	3	2	3	3	3	14
186	3	3	3	3	4	16	2	2	2	3	4	13
187	4	4	2	4	5	19	2	2	2	3	3	12
188	3	2	3	3	3	14	2	2	3	3	4	14
189	5	5	5	5	2	22	3	2	3	3	4	15
190	4	4	5	5	4	22	2	2	3	3	4	14
191	5	5	5	5	2	22	2	2	2	3	3	12
192	4	5	5	5	4	23	4	4	3	2	3	16
193	5	5	4	3	4	21	4	4	3	2	3	16
194	4	4	4	4	3	19	2	3	3	2	2	12
195	4	5	5	2	3	19	4	4	5	4	4	21
196	3	2	3	4	3	15	2	3	3	2	2	12
197	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	14
198	3	4	3	4	2	16	2	3	3	3	3	14
199	4	4	4	4	2	18	2	3	3	3	4	15
200	3	4	4	3	3	17	2	3	3	3	4	15

dilanjutkan.....

..... lanjutan 5

NO	X ₃₁	X ₃₂	X ₃₃	X ₃₄	X ₃₅	X ₃	X ₄₁	X ₄₂	X ₄₃	X ₄₄	X ₄₅	X ₄₆	X ₄
1	2	3	3	3	2	13	3	3	2	3	2	2	15
2	3	3	4	3	4	17	4	4	4	2	4	3	21
3	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	4	4	17	4	4	4	5	4	4	25
5	2	3	4	2	2	13	3	2	2	2	3	3	15
6	3	3	4	2	2	14	2	2	3	3	3	3	16
7	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	2	3	16
8	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	3	4	22
10	2	2	3	2	3	12	2	3	2	2	2	2	13
11	4	4	3	4	4	19	5	5	5	4	5	5	29
12	3	3	2	3	4	15	2	3	3	3	3	3	17
13	3	3	2	4	3	15	4	3	3	3	3	2	18
14	3	3	4	3	4	17	4	4	3	4	3	4	22
15	3	3	2	2	3	13	2	2	3	2	2	3	14
16	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	3	4	23
18	3	3	4	4	4	18	4	5	4	4	5	4	26
19	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	4	4	23
20	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	3	3	21
21	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	3	4	22
22	3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	3	3	20
23	3	3	4	1	2	13	2	2	3	2	3	3	15
24	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	3	4	21
25	2	3	4	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17
26	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	18
28	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	3	20
29	3	5	3	3	4	18	5	5	5	1	4	5	25
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17
31	3	4	4	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18
33	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	4	3	22
34	2	5	4	3	3	17	4	3	4	3	3	4	21
35	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	18
36	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	3	17
37	2	2	4	3	3	14	2	3	3	3	2	3	16
38	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	4	19
39	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	4	19
40	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	4	21

dilanjutkan.....

..... lanjutan 6

NO	X ₃₁	X ₃₂	X ₃₃	X ₃₄	X ₃₅	X ₃	X ₄₁	X ₄₂	X ₄₃	X ₄₄	X ₄₅	X ₄₆	X ₄
41	3	3	4	3	2	15	2	3	3	3	3	3	17
42	3	4	5	4	2	18	4	4	4	4	3	4	23
43	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	3	19
44	3	3	4	2	3	15	3	3	3	2	3	3	17
45	4	4	2	4	4	18	4	5	4	4	5	4	26
46	3	4	2	4	3	16	4	3	3	3	3	3	19
47	3	3	3	4	4	17	3	4	4	3	4	4	22
48	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24
49	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	5	5	26
50	3	2	4	2	3	14	3	3	3	3	2	2	16
51	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	4	4	21
52	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	4	3	22
53	2	2	3	3	4	14	2	2	2	4	3	3	16
54	4	4	3	3	4	18	4	5	4	4	4	4	25
55	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	4	4	22
56	2	4	3	4	4	17	4	4	4	2	4	4	22
57	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
58	3	3	3	4	4	17	3	4	4	3	4	4	22
59	2	4	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
60	3	2	2	4	2	13	3	2	3	3	2	3	16
61	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	5	4	26
62	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18
63	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	4	3	21
64	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	4	4	22
65	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	3	19
66	4	4	2	2	3	15	3	2	3	3	3	3	17
67	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17
68	3	2	4	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16
69	3	1	4	2	2	12	2	3	2	2	2	2	13
70	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	4	4	23
71	3	3	4	2	3	15	3	2	3	2	3	3	16
72	3	2	4	2	4	15	2	3	3	3	2	3	16
73	4	2	2	2	4	14	3	3	3	3	2	2	16
74	3	4	3	2	4	16	3	3	3	3	4	3	19
75	2	1	3	3	3	12	3	2	2	2	2	2	13
76	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	3	3	16
77	2	2	3	2	3	12	2	3	2	2	2	2	13
78	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12
79	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	2	2	13
80	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	3	15

dilanjutkan.....

..... lanjutan 7

NO	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₃	X ₄₁	X ₄₂	X ₄₃	X ₄₄	X ₄₅	X ₄₆	X ₄
81	2	3	3	2	2	12	3	2	2	2	2	2	13
82	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11
83	2	2	2	2	4	12	3	2	2	2	2	2	13
84	2	1	2	2	2	9	1	1	2	1	1	2	8
85	4	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12
86	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	2	2	14
87	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	2	2	13
88	2	3	3	2	2	12	3	2	2	2	2	2	13
89	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13
90	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	2	2	13
91	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	3	2	13
92	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	3	2	13
93	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	2	13
94	1	3	2	1	2	9	1	1	2	2	1	1	8
95	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	2	16
96	3	3	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2	12
97	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	2	2	13
98	3	3	2	2	3	13	2	3	2	3	2	2	14
99	3	3	1	2	3	12	2	3	3	2	2	2	14
100	1	2	2	2	2	9	1	1	2	1	1	2	8
101	2	2	1	2	2	9	1	1	2	2	1	1	8
102	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	2	1	7
103	1	1	3	2	3	10	2	2	2	2	2	2	12
104	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	12
105	1	3	2	1	3	10	2	2	2	2	2	2	12
106	1	3	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	12
107	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	3	3	16
108	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	1	1	7
109	4	2	2	3	2	13	2	3	3	2	2	2	14
110	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	3	15
111	4	3	2	2	2	13	3	2	3	2	2	2	14
112	1	2	2	2	2	9	2	1	1	2	2	1	9
113	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	1	1	8
114	4	4	2	3	2	15	3	2	3	3	3	3	17
115	4	3	4	4	2	17	4	4	2	3	4	4	21
116	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	5	4	25
117	2	2	3	2	4	13	2	3	3	2	2	2	14
118	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	5	5	27
119	5	4	2	2	3	16	3	4	3	3	3	3	19
120	4	4	2	3	4	17	4	3	4	4	3	4	22

dilanjutkan.....

.....lanjutan 8

NO	X ₃₁	X ₃₂	X ₃₃	X ₃₄	X ₃₅	X ₃	X ₄₁	X ₄₂	X ₄₃	X ₄₄	X ₄₅	X ₄₆	X ₄
121	2	2	4	3	3	14	3	3	2	3	3	2	16
122	2	4	3	3	2	14	2	3	3	3	3	2	16
123	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	3	2	14
124	4	4	2	2	2	14	2	2	2	4	3	3	16
125	2	2	2	5	4	15	3	3	3	3	3	3	18
126	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	2	13
127	4	2	3	2	2	13	2	3	2	2	3	3	15
128	4	2	2	3	2	13	2	3	3	2	3	2	15
129	2	4	2	3	2	13	3	2	2	3	3	3	16
130	4	2	2	2	3	13	2	3	2	3	2	2	14
131	2	2	3	2	3	12	2	3	2	2	2	2	13
132	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	2	2	13
133	2	2	3	2	5	14	2	3	3	3	2	3	16
134	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12
135	4	2	3	2	2	13	2	2	3	3	3	2	15
136	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	2	2	14
137	4	2	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17
138	4	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17
139	5	2	3	3	3	16	2	4	4	2	4	4	20
140	3	5	2	2	3	15	2	3	3	3	2	3	16
141	2	2	2	2	5	13	2	3	2	3	3	2	15
142	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	2	12
143	2	2	4	3	2	13	2	3	2	3	2	2	14
144	2	2	2	3	2	11	3	2	2	2	2	2	13
145	2	2	2	2	4	12	3	2	2	2	2	2	13
146	2	2	3	2	2	11	2	2	2	3	2	2	13
147	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12
148	4	2	2	3	2	13	2	2	3	3	3	3	16
149	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	2	12
150	2	2	2	3	1	10	2	1	1	2	3	2	11
151	3	4	2	4	2	15	3	3	3	3	3	2	17
152	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	11
153	2	2	3	3	3	13	3	3	2	2	2	2	14
154	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17
155	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	3	2	13
156	2	4	2	5	3	16	4	3	3	3	3	3	19
157	2	2	3	3	3	13	3	3	2	3	2	2	15
158	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	2	2	14
159	2	4	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
160	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	3	13

dijanjutkan.....

.....lanjutan 9

NO	X ₃₁	X ₃₂	X ₃₃	X ₃₄	X ₃₅	X ₃	X ₄₁	X ₄₂	X ₄₃	X ₄₄	X ₄₅	X ₄₆	X ₄
161	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	5	5	26
162	3	2	2	3	3	13	2	3	2	3	2	2	14
163	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	4	3	22
164	5	4	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18
165	4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	5	5	29
166	2	2	4	3	5	16	3	3	3	4	3	4	20
167	2	4	3	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16
168	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	2	2	14
169	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	3	14
170	2	2	2	5	4	15	3	3	3	2	3	3	17
171	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	2	13
172	4	2	3	3	2	14	3	2	3	3	3	2	16
173	4	2	2	3	2	13	2	2	3	3	2	3	15
174	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	2	2	14
175	3	3	4	3	4	17	4	3	3	4	4	3	21
176	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23
177	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	4	4	23
178	2	3	4	2	2	13	3	3	2	2	3	2	15
179	3	3	4	2	2	14	3	2	2	3	3	3	16
180	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	3	3	16
181	3	3	4	3	3	16	4	3	3	2	3	3	18
182	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	4	4	22
183	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	2	3	13
184	4	4	3	4	4	19	5	5	5	4	5	5	29
185	3	3	2	3	4	15	2	3	3	3	3	3	17
186	3	3	2	4	3	15	3	3	3	2	3	3	17
187	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	3	3	22
188	3	3	2	2	3	13	3	2	2	2	2	3	14
189	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	24
190	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24
191	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	4	23
192	3	4	4	3	4	18	4	5	4	4	4	4	25
193	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	4	4	23
194	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	4	4	22
195	3	3	4	4	3	17	4	3	3	4	4	4	22
196	3	3	4	1	2	13	3	3	2	2	3	3	16
197	4	3	3	4	3	17	3	4	4	3	4	4	22
198	2	3	4	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17
199	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	3	4	20
200	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	3	20

dijanjutkan.....

..... lanjutan 10

NO	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	y ₆	Y
1	2	3	3	3	3	3	17
2	2	4	4	4	2	3	19
3	3	2	2	1	4	4	16
4	2	3	2	3	2	3	15
5	2	3	3	5	4	2	19
6	3	2	4	4	2	3	18
7	3	2	4	3	3	2	17
8	4	3	2	4	2	3	18
9	2	2	3	1	2	4	14
10	3	3	3	4	5	3	21
11	2	4	2	4	2	2	16
12	2	3	3	3	2	3	16
13	2	4	2	3	3	2	16
14	3	2	2	3	2	2	14
15	4	4	3	4	3	4	22
16	2	2	2	2	3	2	13
17	3	2	4	4	2	2	17
18	3	2	4	1	2	2	14
19	2	2	2	1	3	3	13
20	3	4	2	3	2	3	17
21	3	2	4	4	3	4	20
22	2	3	3	4	2	3	17
23	3	2	3	3	5	3	19
24	3	4	4	4	2	3	20
25	2	3	4	3	2	3	17
26	2	2	2	3	3	3	15
27	2	3	4	4	3	3	19
28	3	3	4	2	3	2	17
29	2	3	3	4	1	2	15
30	3	2	4	3	3	2	17
31	2	2	4	4	3	3	18
32	3	2	3	2	3	2	15
33	2	4	2	3	2	2	15
34	3	3	4	4	2	2	18
35	3	4	2	4	3	2	18
36	2	3	2	3	3	3	16
37	3	3	3	3	1	3	16
38	3	2	2	2	4	2	15
39	3	3	2	3	2	2	15
40	3	2	3	1	3	3	15

dilanjutkan.....

..... lanjutan 11

NO	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	y ₆	Y
41	2	3	3	3	2	3	16
42	2	3	3	2	1	2	13
43	2	4	2	3	3	3	17
44	2	3	3	3	2	3	16
45	3	2	2	1	2	2	12
46	3	4	3	2	3	2	17
47	1	3	2	3	3	2	14
48	3	2	2	2	2	2	13
49	2	3	2	2	1	2	12
50	3	4	3	3	2	3	18
51	3	2	3	2	2	3	15
52	2	2	2	3	3	2	14
53	3	3	3	2	3	2	16
54	3	2	3	2	2	1	13
55	3	2	3	2	2	2	14
56	3	1	1	3	3	3	14
57	2	2	3	3	2	3	15
58	3	4	3	2	2	2	16
59	2	4	2	3	3	3	17
60	2	3	3	3	3	3	17
61	2	2	3	2	2	1	12
62	1	3	3	3	2	3	15
63	3	2	3	2	2	3	15
64	2	4	2	2	3	3	16
65	3	2	2	2	3	3	15
66	3	2	3	3	2	3	16
67	3	3	3	4	2	3	18
68	3	3	3	2	2	3	16
69	3	4	4	4	4	4	23
70	3	2	2	4	1	3	15
71	1	5	2	3	2	3	16
72	3	2	3	4	2	3	17
73	3	2	4	3	3	2	17
74	2	2	3	3	3	2	15
75	3	2	4	2	4	4	19
76	3	2	3	3	3	2	16
77	2	4	2	3	4	4	19
78	3	4	4	4	3	4	22
79	2	4	4	3	3	3	19
80	3	2	2	5	2	3	17

dilanjutkan.....

lanjutan 12

NO	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	y ₆	Y
81	4	4	4	4	3	3	22
82	4	4	4	4	4	5	25
83	3	3	4	3	4	2	19
84	4	5	5	5	5	4	28
85	4	3	4	4	4	4	23
86	2	3	4	3	4	2	18
87	4	3	4	3	4	3	21
88	3	3	3	3	4	5	21
89	2	3	3	4	4	3	19
90	4	4	4	4	4	4	24
91	3	4	4	4	4	4	23
92	4	3	4	4	3	4	22
93	4	4	4	3	3	4	22
94	5	5	5	4	5	4	28
95	2	3	3	2	3	4	17
96	3	3	4	4	4	3	21
97	3	4	4	4	3	4	22
98	3	2	4	4	2	3	18
99	2	4	4	3	4	4	21
100	4	4	5	5	5	5	28
101	4	4	4	4	5	5	26
102	5	4	5	5	4	4	27
103	5	5	4	4	4	4	26
104	4	4	4	4	3	3	22
105	5	4	4	4	4	4	25
106	4	4	4	4	4	3	23
107	3	3	3	1	3	3	16
108	5	4	5	5	5	4	28
109	2	3	3	3	2	5	18
110	2	4	3	2	4	2	17
111	2	3	3	4	3	3	18
112	4	3	4	4	4	4	23
113	5	4	5	4	5	4	27
114	3	3	2	2	2	4	16
115	3	3	2	3	2	2	15
116	2	2	3	1	2	3	13
117	4	2	3	3	3	3	18
118	2	1	2	1	2	2	10
119	2	2	3	3	3	2	15
120	3	2	2	3	2	2	14

dijanjutkan.....

..... lanjutan 13

NO	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	y ₆	Y
121	4	2	2	2	4	2	16
122	3	4	2	2	3	2	16
123	2	4	2	4	3	3	18
124	2	2	3	3	3	3	16
125	2	3	3	2	2	3	15
126	3	3	4	4	4	2	20
127	2	3	3	3	3	3	17
128	4	3	2	3	3	2	17
129	3	2	3	1	4	3	16
130	3	3	3	1	5	3	18
131	3	3	4	3	4	4	21
132	2	4	3	3	4	5	21
133	3	2	3	3	3	2	16
134	2	4	4	3	4	3	20
135	3	2	2	3	3	4	17
136	3	3	4	2	3	3	18
137	2	4	3	2	3	2	16
138	2	2	3	3	3	3	16
139	2	2	2	3	3	3	15
140	3	3	3	2	2	3	16
141	2	3	2	2	4	4	17
142	5	4	4	3	4	4	24
143	3	3	2	4	4	2	18
144	4	4	4	3	4	4	23
145	4	3	4	4	4	2	21
146	3	3	4	3	4	3	20
147	3	4	4	5	4	4	24
148	2	4	3	4	2	2	17
149	4	4	4	3	3	3	21
150	4	3	4	4	4	4	23
151	3	3	3	3	2	2	16
152	4	4	4	4	3	3	22
153	3	4	3	3	2	3	18
154	3	3	2	3	3	2	16
155	2	4	4	3	3	3	19
156	3	2	3	1	3	3	15
157	2	3	4	3	2	3	17
158	3	3	3	3	3	3	18
159	1	3	3	3	3	2	15
160	3	3	3	2	4	4	19

dilanjutkan.....

..... lanjutan 14

NO	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	y ₆	Y
161	2	2	2	1	2	3	12
162	3	3	2	1	5	3	17
163	2	2	2	2	3	3	14
164	3	3	3	2	2	2	15
165	1	1	2	1	1	2	8
166	2	2	3	3	2	3	15
167	2	2	3	3	3	3	16
168	3	2	3	3	3	3	17
169	3	3	2	3	3	4	18
170	3	2	3	3	2	3	16
171	2	4	4	2	4	4	20
172	3	3	2	3	3	2	16
173	5	2	3	3	2	2	17
174	4	3	3	2	2	3	17
175	2	2	3	3	3	2	15
176	1	2	3	2	2	3	13
177	2	2	3	2	2	2	13
178	2	3	3	3	3	3	17
179	3	3	3	3	1	3	16
180	3	3	3	2	2	3	16
181	3	2	3	2	2	3	15
182	3	3	2	2	2	2	14
183	3	3	4	4	3	4	21
184	1	2	2	1	2	1	9
185	2	2	3	4	2	3	16
186	3	3	2	2	3	3	16
187	2	2	2	3	2	3	14
188	2	3	3	1	5	3	17
189	1	1	2	3	3	3	13
190	2	2	2	3	2	2	13
191	3	2	1	2	2	3	13
192	1	1	3	3	2	3	13
193	2	2	2	3	2	2	13
194	2	2	3	3	2	2	14
195	2	3	3	2	2	2	14
196	4	2	3	2	3	3	17
197	2	2	3	3	2	2	14
198	2	2	3	3	3	3	16
199	2	2	2	3	3	3	15
200	2	2	3	3	2	3	15



LAMPIRAN 6

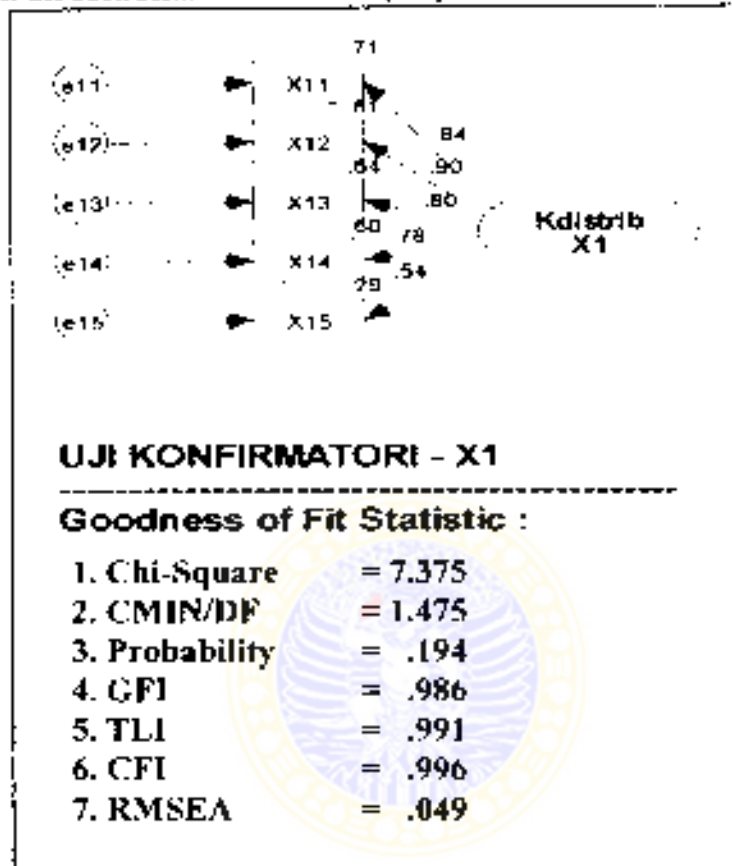
UJI VALIDITAS &

RELIABILITAS

Lampiran 6.

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS :
ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI**

a. Konstruk Keadilan Distributif (X1)



Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	6	0	0	0	0	6
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	4	0	6	0	0	10
Total:	10	0	6	0	0	16

NOTE:

The model is recursive

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X15	1.000	5.000	0.119	0.687	-0.314	-0.907
X11	1.000	5.000	-0.122	-0.702	-0.615	-1.776
X12	1.000	5.000	-0.163	-0.943	-0.784	-2.262
X13	1.000	5.000	-0.406	-2.346	-0.589	-1.699
X14	1.000	5.000	-0.428	-2.470	0.126	-0.363
Multivariate					-1.851	1.564

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
187	15.191	0.010	0.854
195	14.209	0.014	0.782
128	11.888	0.036	0.978
115	11.888	0.036	0.935
135	10.368	0.065	0.997
158	10.365	0.066	0.992
144	10.149	0.071	0.990
159	10.148	0.071	0.976
137	10.006	0.075	0.968
138	9.962	0.076	0.945
191	9.913	0.078	0.915
189	9.913	0.078	0.859
176	9.729	0.083	0.858
16	9.405	0.094	0.905
69	9.309	0.097	0.885
111	9.275	0.099	0.842
77	9.194	0.102	0.812
8	9.054	0.107	0.811
70	8.990	0.109	0.775
68	8.854	0.115	0.778
108	8.811	0.117	0.731
113	8.811	0.117	0.651
157	8.802	0.117	0.572
26	8.754	0.119	0.520
183	8.746	0.120	0.440
40	8.656	0.124	0.423
34	8.658	0.124	0.343
7	8.656	0.124	0.269
82	8.584	0.128	0.261
107	8.448	0.133	0.271
100	8.382	0.136	0.249
63	8.297	0.141	0.242
78	8.248	0.143	0.214
106	8.248	0.143	0.162
147	8.248	0.143	0.119
149	8.248	0.143	0.085
88	8.164	0.147	0.084
154	8.143	0.149	0.064
102	7.924	0.160	0.110
152	7.838	0.165	0.112
150	7.838	0.165	0.081
11	7.765	0.170	0.080
103	7.516	0.185	0.158
182	7.472	0.188	0.142
160	7.417	0.191	0.133
75	7.398	0.193	0.108
50	7.287	0.202	0.138
131	7.242	0.203	0.116
141	7.180	0.208	0.113
105	7.107	0.213	0.117

72	6.806	0.235	0.282
25	6.806	0.235	0.229
80	6.741	0.241	0.232
178	6.741	0.241	0.186
112	6.499	0.261	0.347
14	6.453	0.265	0.336
162	6.418	0.268	0.314
169	6.404	0.269	0.274
122	6.263	0.281	0.360
134	6.178	0.289	0.395
86	5.916	0.314	0.639
117	5.916	0.314	0.580
36	5.729	0.333	0.733
198	5.729	0.333	0.681
101	5.704	0.336	0.655
94	5.704	0.336	0.598
84	5.704	0.336	0.539
76	5.664	0.340	0.530
95	5.449	0.364	0.730
167	5.449	0.364	0.679
48	5.410	0.368	0.673
1	5.360	0.374	0.678
173	5.360	0.374	0.624
6	5.298	0.381	0.646
23	5.298	0.381	0.591
181	5.175	0.395	0.691
62	5.175	0.395	0.638
85	5.170	0.395	0.590
35	5.049	0.410	0.691
57	5.049	0.410	0.638
54	5.014	0.414	0.630
97	4.882	0.431	0.744
180	4.859	0.433	0.723
121	4.859	0.433	0.673
61	4.857	0.434	0.623
118	4.857	0.434	0.567
161	4.857	0.434	0.511
190	4.845	0.435	0.471
104	4.833	0.437	0.431
142	4.833	0.437	0.376
37	4.775	0.444	0.403
127	4.775	0.444	0.349
196	4.775	0.444	0.298
90	4.757	0.446	0.273
125	4.747	0.448	0.239
175	4.689	0.455	0.261
52	4.576	0.470	0.359
171	4.572	0.470	0.313
116	4.540	0.475	0.306
49	4.540	0.475	0.258

Sample size: 200

Minimum was achieved

Chi-square = 7.375

Degrees of freedom = 5

Probability level = 0.194

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X14 <----- Kdistrib_X1	0.915	0.072	12.683	0.000	
X13 <----- Kdistrib_X1	1.014	0.077	13.223	0.000	
X12 <----- Kdistrib_X1	1.199	0.078	15.470	0.000	
X11 <----- Kdistrib_X1	1.000				
X15 <----- Kdistrib_X1	0.500	0.063	7.897	0.000	

Standardized Regression Weights: Estimate

X14 <----- Kdistrib_X1	0.778
X13 <----- Kdistrib_X1	0.800
X12 <----- Kdistrib_X1	0.897
X11 <----- Kdistrib_X1	0.840
X15 <----- Kdistrib_X1	0.539

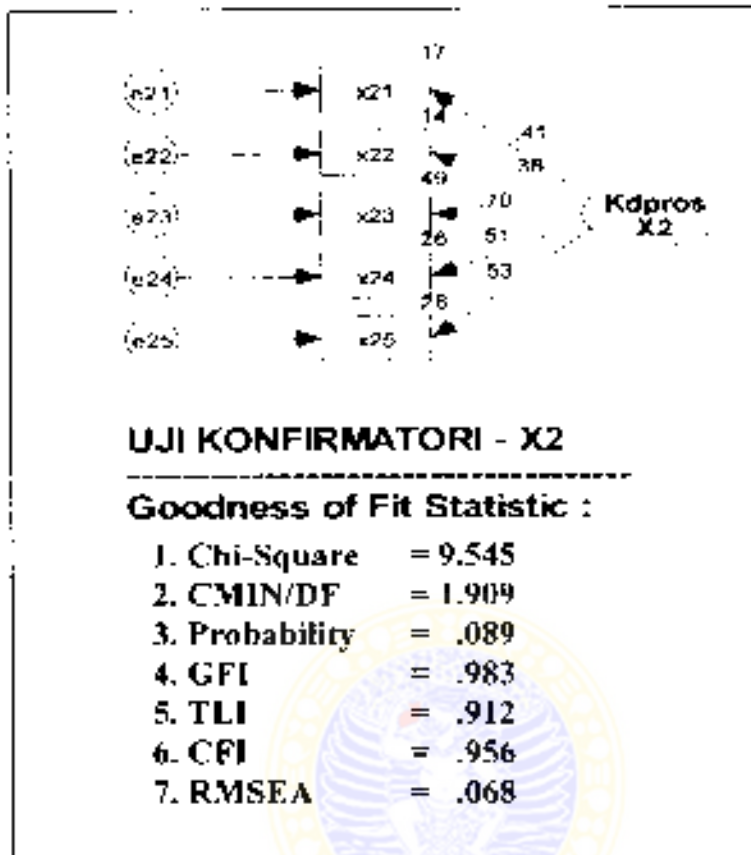
Variances:	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kdistrib_X1	0.782	0.110	7.108	0.000	
e14	0.428	0.051	8.422	0.000	
e13	0.451	0.055	8.152	0.000	
e12	0.272	0.047	5.742	0.000	
e11	0.326	0.044	7.466	0.000	
e15	0.478	0.050	9.572	0.000	

Squared Multiple Correlations: Estimate

X15	0.291
X11	0.706
X12	0.805
X13	0.640
X14	0.605

Construct Reliability = 0.884

b. Konstruk Keadilan Prosedural (X2)



Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	6	0	0	0	0	6
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	4	0	6	0	0	10
Total	10	0	6	0	0	16

NOTE:

The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c r	kurtosis	c r
x21	1.000	5.000	0.310	1.788	-0.103	-0.297
x22	1.000	5.000	0.346	2.000	-0.871	2.515
x23	1.000	5.000	0.454	2.819	0.801	2.311
x24	1.000	5.000	0.003	0.018	0.110	0.318
x25	1.000	5.000	-0.100	-0.580	-0.696	-2.010
Multivariate					-0.040	-0.034

85	6.096	0.297	0.890
78	6.042	0.302	0.890
163	6.028	0.303	0.866
137	5.937	0.312	0.889
173	5.937	0.312	0.857
80	5.907	0.315	0.841
81	5.907	0.315	0.801
155	5.906	0.315	0.756
148	5.906	0.315	0.705
171	5.893	0.317	0.665
104	5.893	0.317	0.607
193	5.854	0.321	0.595
192	5.854	0.321	0.535
20	5.854	0.321	0.475
176	5.829	0.323	0.445
3	5.829	0.323	0.387
115	5.828	0.323	0.332
105	5.799	0.326	0.310
124	5.799	0.326	0.259
106	5.735	0.333	0.276
60	5.552	0.352	0.436
50	5.539	0.354	0.394
177	5.497	0.358	0.390
4	5.497	0.358	0.335
86	5.492	0.359	0.290
72	5.426	0.366	0.314
129	5.356	0.374	0.344
28	5.349	0.375	0.301
123	5.257	0.385	0.359
112	5.257	0.385	0.307
54	5.235	0.388	0.284
142	5.123	0.401	0.369
13	5.103	0.403	0.341
186	5.103	0.403	0.290
53	4.797	0.441	0.650
99	4.797	0.441	0.596
147	4.711	0.452	0.860
2	4.636	0.462	0.708
70	4.636	0.462	0.658
175	4.636	0.462	0.604
158	4.617	0.464	0.576
125	4.617	0.464	0.520
73	4.617	0.464	0.464
118	4.530	0.476	0.538
68	4.399	0.494	0.675
88	4.385	0.495	0.642
146	4.290	0.508	0.723
158	3.820	0.576	0.991
76	3.809	0.577	0.988

Sample size: 200

Minimum was achieved

Chi-square = 9.545
 Degrees of freedom = 5
 Probability level = 0.089

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x25 <----- Kdpros_X2	1.000				
x24 <----- Kdpros_X2	0.876	0.191	4.584	0.000	
x23 <----- Kdpros_X2	0.934	0.191	4.897	0.000	
x22 <----- Kdpros_X2	0.604	0.160	3.767	0.000	
x21 <----- Kdpros_X2	0.608	0.153	3.986	0.000	

Standardized Regression Weights: Estimate

x25 <----- Kdpros_X2	0.530
x24 <----- Kdpros_X2	0.511
x23 <----- Kdpros_X2	0.699
x22 <----- Kdpros_X2	0.378
x21 <----- Kdpros_X2	0.409

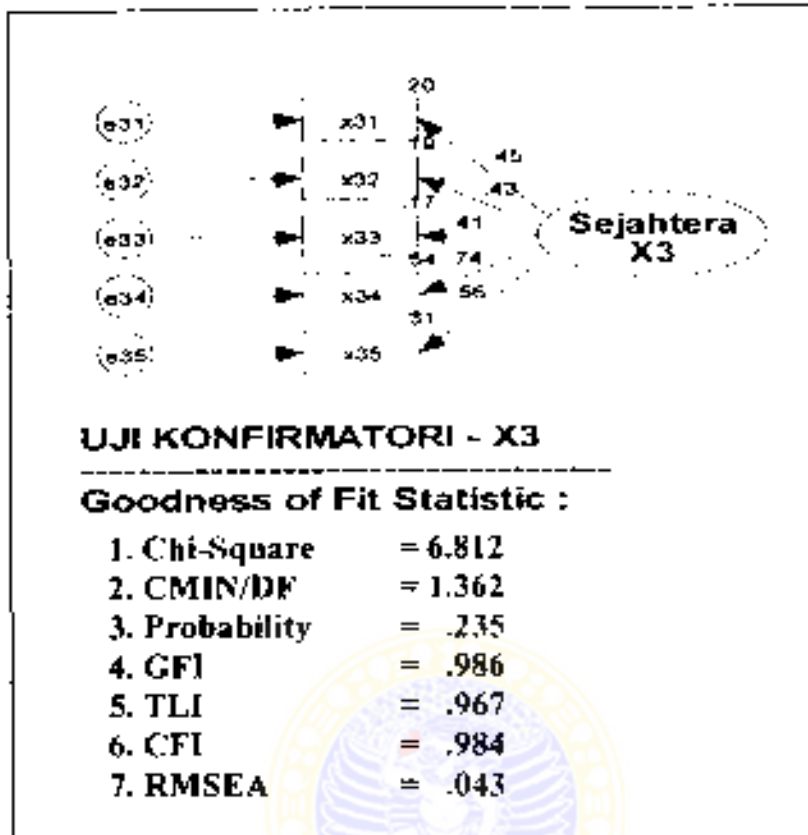
Variances:	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kdpros_X2	0.271	0.086	3.163	0.002	
e25	0.692	0.087	7.919	0.000	
e24	0.569	0.072	8.139	0.000	
e23	0.248	0.048	5.149	0.000	
e22	0.594	0.065	9.145	0.000	
e21	0.499	0.056	8.967	0.000	

Squared Multiple Correlations: Estimate

x21	0.167
x22	0.143
x23	0.486
x24	0.261
x25	0.281

Construct Validity = 0.64

c. Konstruk Kesejahteraan Karyawan (X3)



Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	6	0	0	0	0	6
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	4	0	6	0	0	10
Total:	10	0	6	0	0	16

NOTE:

The model is recursive

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r	kurtosis	c.i.
x31	1.000	5.000	0.090	0.522	-0.216	-0.624
x32	1.000	5.000	0.147	0.848	-0.171	-0.492
x33	1.000	5.000	0.064	0.367	-0.929	-2.682
x34	1.000	5.000	0.083	0.480	-0.798	-2.304
x35	1.000	5.000	0.177	1.023	-0.887	-2.559
Multivariate					0.235	0.199

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance):

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
156	15.295	0.009	0.842
141	14.772	0.011	0.665
125	14.590	0.012	0.445
170	14.590	0.012	0.232
164	13.635	0.018	0.297
119	13.635	0.018	0.157
133	13.395	0.020	0.107
42	12.991	0.023	0.101
34	12.421	0.029	0.138
140	12.418	0.029	0.074
166	11.593	0.041	0.197
139	11.337	0.045	0.194
69	11.309	0.046	0.128
73	11.082	0.050	0.127
85	10.916	0.053	0.113
105	9.955	0.077	0.464
196	9.922	0.077	0.382
23	9.922	0.077	0.289
29	9.490	0.091	0.458
108	9.482	0.091	0.369
150	9.455	0.092	0.299
151	9.289	0.096	0.316
102	9.154	0.103	0.321
103	8.807	0.117	0.460
94	8.729	0.120	0.453
124	8.645	0.124	0.431
60	8.563	0.128	0.412
115	8.410	0.135	0.450
72	8.371	0.137	0.401
165	7.981	0.157	0.641
116	7.911	0.161	0.624
66	7.882	0.163	0.573
129	7.820	0.166	0.551
114	7.580	0.181	0.684
109	7.519	0.185	0.667
128	7.519	0.185	0.598
148	7.519	0.185	0.526
173	7.519	0.185	0.453
130	7.380	0.194	0.512
135	7.353	0.196	0.467
127	7.353	0.196	0.397
120	7.352	0.196	0.332
45	7.321	0.198	0.297
74	7.262	0.202	0.287
56	6.933	0.226	0.537
145	6.919	0.227	0.484
83	6.919	0.227	0.417
106	6.841	0.233	0.431
172	6.700	0.244	0.514
75	6.673	0.246	0.476
99	6.621	0.250	0.467

167	6.616	0.251	0.408
122	6.616	0.251	0.347
31	6.473	0.263	0.436
96	6.335	0.275	0.526
84	6.328	0.276	0.472
143	6.290	0.279	0.452
169	6.241	0.283	0.445
111	6.199	0.287	0.431
46	6.080	0.299	0.509
101	6.011	0.305	0.528
117	5.999	0.306	0.481
68	5.918	0.314	0.517
161	5.869	0.319	0.517
59	5.858	0.319	0.458
178	5.743	0.332	0.551
5	5.743	0.332	0.491
100	5.729	0.334	0.449
112	5.729	0.334	0.391
113	5.729	0.334	0.335
50	5.448	0.384	0.627
6	5.308	0.379	0.738
179	5.308	0.379	0.688
54	5.034	0.412	0.898
61	4.987	0.417	0.902
137	4.773	0.444	0.972
138	4.773	0.444	0.961
19	4.717	0.451	0.966
192	4.717	0.451	0.953
76	4.629	0.463	0.969
70	4.481	0.482	0.988
189	4.443	0.488	0.988
16	4.443	0.488	0.983
184	4.389	0.485	0.986
118	4.389	0.485	0.980
11	4.389	0.485	0.972
149	4.377	0.496	0.965
144	4.377	0.496	0.953
142	4.377	0.496	0.937
159	4.376	0.497	0.918
49	4.357	0.499	0.907
53	4.327	0.503	0.903
41	4.308	0.506	0.891
121	4.177	0.524	0.946
37	4.177	0.524	0.928
186	4.106	0.534	0.946
13	4.106	0.534	0.929
71	4.058	0.541	0.936
44	4.058	0.541	0.916
154	3.886	0.566	0.974

Sample size: 200

Minimum was achieved

Chi-square = 6.812
 Degrees of freedom = 5
 Probability level = 0.235

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x35 <----- Sejahtera_X3	1.208	0.268	4.506	0.000	
x34 <----- Sejahtera_X3	1.744	0.375	4.654	0.000	
x33 <----- Sejahtera_X3	0.926	0.242	3.822	0.000	
x32 <----- Sejahtera_X3	0.905	0.229	3.946	0.000	
x31 <----- Sejahtera_X3	1.000				

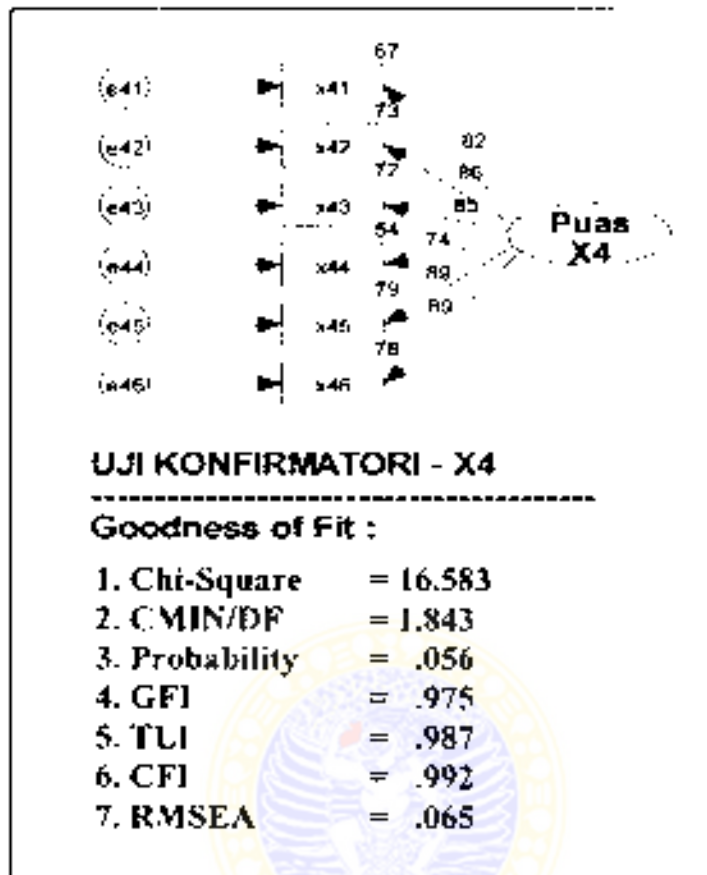
Standardized Regression Weights:	Estimate
x35 <----- Sejahtera_X3	0.559
x34 <----- Sejahtera_X3	0.737
x33 <----- Sejahtera_X3	0.409
x32 <----- Sejahtera_X3	0.431
x31 <----- Sejahtera_X3	0.452

Variances:	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Sejahtera_X3	0.140	0.051	2.752	0.006	
e35	0.449	0.058	7.764	0.000	
e34	0.358	0.077	4.635	0.000	
e32	0.503	0.056	8.941	0.000	
e31	0.546	0.062	8.804	0.000	
e33	0.598	0.066	9.071	0.000	

Squared Multiple Correlations:	Estimate
x31	0.204
x32	0.186
x33	0.167
x34	0.543
x35	0.313

Construct Validity = 0.65

d. Konstruk Kepuasan Kerja (X4)



Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	7	0	0	0	0	7
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	5	0	7	0	0	12
Total:	12	0	7	0	0	19

NOTE:

The model is recursive

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r	kurtosis	c.r.
x46	1.000	5.000	0.289	1.671	-0.487	-1.406
x41	1.000	5.000	0.115	0.865	-0.660	-1.908
x42	1.000	5.000	0.238	1.375	-0.254	-0.734
x43	1.000	5.000	0.177	1.020	-0.366	-1.027
x44	1.000	5.000	0.183	1.054	-0.594	-1.713
x45	1.000	5.000	0.431	2.489	-0.186	-0.537
Multivariate					4.602	3.321

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
29	42.498	0.000	0.000
139	20.736	0.007	0.064
115	17.588	0.007	0.183
150	16.531	0.011	0.187
53	13.049	0.042	0.328
124	13.049	0.042	0.853
2	13.023	0.043	0.753
102	11.152	0.084	0.995
84	10.456	0.107	0.999
100	10.456	0.107	0.999
135	10.445	0.107	0.997
56	10.364	0.110	0.995
120	10.117	0.120	0.996
108	9.975	0.126	0.996
165	9.900	0.129	0.994
112	9.875	0.130	0.990
13	9.347	0.155	0.999
172	9.235	0.161	0.999
14	9.094	0.168	0.999
21	9.094	0.168	0.998
94	9.051	0.171	0.997
101	9.051	0.171	0.994
118	8.742	0.189	0.998
175	8.688	0.192	0.998
187	8.654	0.194	0.996
113	8.456	0.207	0.998
61	8.453	0.207	0.997
45	8.453	0.207	0.994
18	8.453	0.207	0.990
4	8.373	0.212	0.990
40	8.354	0.213	0.985
161	8.341	0.214	0.978
49	8.341	0.214	0.966
9	8.140	0.228	0.982
128	8.131	0.229	0.974
184	8.097	0.231	0.967
11	8.097	0.231	0.951
127	7.945	0.242	0.967
24	7.903	0.245	0.961
34	7.903	0.245	0.945
188	7.877	0.247	0.931
191	7.706	0.260	0.958
173	7.690	0.262	0.946
176	7.687	0.262	0.926
200	7.635	0.266	0.920
116	7.610	0.268	0.904
195	7.472	0.279	0.932
60	7.399	0.285	0.936
199	7.360	0.289	0.928
166	7.360	0.289	0.903
23	7.349	0.290	0.878

17	7.334	0.291	0.652
42	7.334	0.291	0.612
95	7.314	0.293	0.763
122	7.314	0.293	0.733
52	7.205	0.302	0.776
6	7.136	0.308	0.786
148	7.136	0.308	0.738
20	7.122	0.310	0.698
5	7.074	0.314	0.691
80	7.074	0.314	0.635
123	7.009	0.320	0.645
169	7.004	0.320	0.592
110	6.987	0.322	0.551
82	6.935	0.327	0.549
63	6.876	0.332	0.556
178	6.859	0.334	0.516
15	6.775	0.342	0.552
163	6.697	0.350	0.582
33	6.697	0.350	0.524
55	6.621	0.357	0.554
181	6.565	0.363	0.561
180	6.545	0.365	0.528
196	6.545	0.365	0.468
111	6.521	0.367	0.438
168	6.521	0.367	0.381
141	6.414	0.378	0.451
51	6.407	0.379	0.402
179	6.328	0.387	0.440
129	6.328	0.387	0.383
140	6.303	0.390	0.358
133	6.303	0.390	0.306
72	6.303	0.390	0.257
37	6.303	0.390	0.213
7	6.303	0.390	0.174
153	6.218	0.399	0.206
64	.218	0.399	0.168
182	6.218	0.399	0.135
89	6.118	0.410	0.176
160	6.118	0.410	0.142
163	6.118	0.410	0.112
86	6.113	0.411	0.089
99	6.113	0.411	0.069
108	6.113	0.411	0.062
117	6.113	0.411	0.038
155	6.105	0.412	0.030
92	6.105	0.412	0.021
91	6.105	0.412	0.015
1	5.998	0.423	0.024
157	5.998	0.423	0.017

Sample size: 200

Minimum was achieved

Chi-square - 16.583
 Degrees of freedom - 9
 Probability level - 0.056

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x45 <----- Puas_X4	1.001	0.055	18.255	0.000	
x44 <----- Puas_X4	0.744	0.058	12.811	0.000	
x43 <----- Puas_X4	0.861	0.052	16.465	0.000	
x42 <----- Puas_X4	0.969	0.057	16.856	0.000	
x41 <----- Puas_X4	0.900	0.058	15.459	0.000	
x46 <----- Puas_X4	1.000				

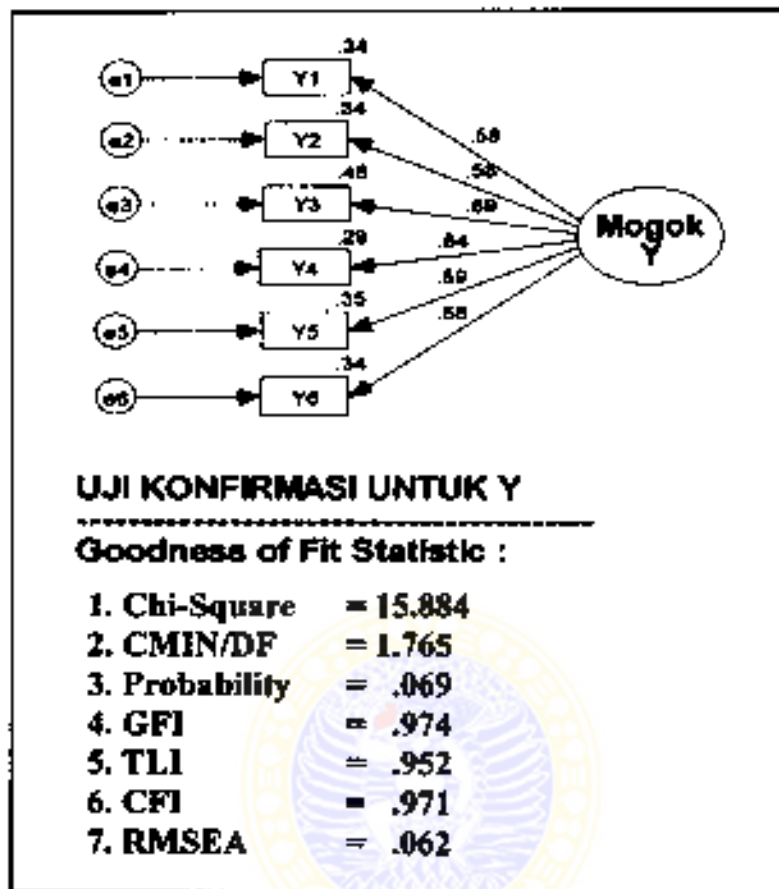
Standardized Regression Weights	Estimate
x45 <----- Puas_X4	0.891
x44 <----- Puas_X4	0.736
x43 <----- Puas_X4	0.847
x42 <----- Puas_X4	0.857
x41 <----- Puas_X4	0.820
x46 <----- Puas_X4	0.886

Variances:	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Puas_X4	0.647	0.082	7.883	0.000	
e45	0.168	0.022	7.523	0.000	
e44	0.303	0.033	9.233	0.000	
e43	0.188	0.023	8.359	0.000	
e42	0.219	0.027	8.212	0.000	
e41	0.255	0.029	8.876	0.000	
e46	0.177	0.023	7.647	0.000	

Squared Multiple Correlations:	Estimate
x46	0.785
x41	0.673
x42	0.735
x43	0.718
x44	0.542
x45	0.793

Construct Reliability = 0.94

e. Konstruk Keinginan Mogok (Y)



Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	7	0	0	0	0	7
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	5	0	7	0	0	12
Total:	12	0	7	0	0	19

NOTE:

The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y6	1.000	5.000	0.344	1.987	-0.121	-0.349
Y5	1.000	5.000	0.382	2.208	-0.422	-1.218
Y1	1.000	5.000	0.475	2.740	0.157	0.481
Y2	1.000	5.000	0.199	1.149	-0.729	-2.105
Y3	1.000	5.000	0.137	0.793	-0.641	-1.850
Y4	1.000	5.000	-0.185	-1.066	-0.344	-0.993
Multivariate					-2.018	-1.456

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
71	16.774	0.010	0.870
56	15.112	0.019	0.901
173	14.008	0.030	0.937
162	13.848	0.031	0.876
5	13.566	0.035	0.830
80	13.509	0.036	0.720
188	13.367	0.038	0.627
109	13.142	0.041	0.573
18	12.029	0.061	0.870
3	11.784	0.067	0.867
130	11.675	0.070	0.829
121	11.587	0.072	0.780
189	11.411	0.076	0.766
94	11.359	0.078	0.689
9	11.282	0.080	0.641
132	11.276	0.080	0.542
70	10.882	0.092	0.671
100	10.852	0.093	0.589
108	10.726	0.097	0.577
143	10.808	0.101	0.558
192	10.527	0.104	0.518
84	10.289	0.113	0.588
8	10.044	0.123	0.663
103	10.000	0.125	0.611
171	9.940	0.127	0.569
110	9.769	0.136	0.609
77	9.692	0.138	0.584
102	9.610	0.142	0.564
113	9.571	0.144	0.513
191	9.479	0.148	0.504
35	9.472	0.149	0.431
11	9.368	0.154	0.436
23	9.318	0.156	0.399
184	9.028	0.172	0.559
165	8.794	0.186	0.677
86	8.558	0.200	0.785
114	8.546	0.201	0.737
101	8.512	0.203	0.702
10	8.506	0.203	0.642
88	8.460	0.206	0.615
122	8.347	0.214	0.646
141	8.328	0.215	0.596
75	8.276	0.219	0.576
145	8.194	0.224	0.585
128	8.174	0.226	0.536
142	8.145	0.228	0.496
38	7.923	0.244	0.641
54	7.825	0.251	0.669
123	7.769	0.256	0.659
58	7.758	0.256	0.608
17	7.749	0.257	0.554

129	7.772	0.259	0.516
29	7.490	0.278	0.683
135	7.447	0.287	0.667
13	7.425	0.283	0.629
47	7.366	0.288	0.629
2	7.352	0.289	0.582
126	7.282	0.295	0.594
82	7.276	0.296	0.540
33	7.219	0.301	0.540
148	7.214	0.301	0.484
105	7.196	0.303	0.442
137	7.163	0.306	0.417
31	7.067	0.315	0.462
61	7.035	0.318	0.437
159	6.991	0.322	0.427
99	6.987	0.322	0.373
21	6.970	0.324	0.335
20	6.933	0.327	0.319
42	6.794	0.340	0.413
174	6.860	0.353	0.508
64	6.556	0.354	0.454
116	6.511	0.358	0.448
134	6.590	0.360	0.415
176	6.549	0.365	0.405
46	6.536	0.366	0.364
98	6.487	0.373	0.388
6	6.467	0.373	0.333
179	6.315	0.389	0.456
37	6.315	0.389	0.399
118	6.258	0.395	0.412
83	6.255	0.395	0.360
28	6.245	0.396	0.319
45	6.202	0.401	0.316
147	6.056	0.417	0.435
34	6.044	0.418	0.394
15	5.965	0.427	0.438
49	5.943	0.430	0.410
156	5.829	0.443	0.501
40	5.829	0.443	0.444
62	5.817	0.444	0.403
107	5.799	0.446	0.372
168	5.786	0.448	0.335
43	5.763	0.450	0.312
59	5.763	0.450	0.263
73	5.688	0.459	0.299
30	5.688	0.459	0.252
7	5.688	0.459	0.209
24	5.526	0.478	0.344
161	5.509	0.480	0.314

Sample size 200

Minimum was achieved

Chi-square = 15.884
 Degrees of freedom = 9
 Probability level = 0.069

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y4 <----- Mogok_Y	1.023	0.162	5.604	0.000	par-1
Y3 <----- Mogok_Y	1.138	0.170	6.715	0.000	par-2
Y2 <----- Mogok_Y	0.996	0.170	5.859	0.000	par-3
Y5 <----- Mogok_Y	1.102	0.181	6.094	0.000	par-4
Y6 <----- Mogok_Y	0.926	0.157	5.890	0.000	par-5
Y1 <----- Mogok_Y	1.000				

Standardized Regression Weights. Estimate

Y4 <----- Mogok_Y	0.541
Y3 <----- Mogok_Y	0.692
Y2 <----- Mogok_Y	0.583
Y5 <----- Mogok_Y	0.593
Y6 <----- Mogok_Y	0.583
Y1 <----- Mogok_Y	0.581

Variances	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Mogok_Y	0.260	0.066	3.925	0.000	par-6
e4	0.658	0.076	8.668	0.000	par-7
e3	0.367	0.051	7.134	0.000	par-8
e2	0.502	0.060	8.392	0.000	par-9
e1	0.510	0.060	8.444	0.000	par-10
e5	0.580	0.070	8.243	0.000	par-11
e6	0.433	0.052	8.368	0.000	par-12

Squared Multiple Correlations. Estimate

Y6	0.339
Y5	0.352
Y1	0.337
Y2	0.339
Y3	0.479
Y4	0.292

Construct Reliability = 0.77



LAMPIRAN 7

HASIL UJI LINIERITAS

Lampiran 7.

HASIL UJI LINIERITAS

Curve Fit

MODEL: MOD_1.

Independent: X1

Dependant	Mth	Req	d.f.	F	Sigf	Upper bound	b0	b1	b2	b3
X3	LIN	.810	198	843.61	.000		4.0195	.4749		
X3	LOG	.778	198	693.60	.000		-5.5186	6.2791		
X3	QUA	.811	197	422.79	.000		3.3794	.5671	-.0030	
X3	CUB	.826	196	310.87	.000		10.4366	-1.1409	.2199	-.0027
X3	COM	.806	198	822.74	.000		5.6156	1.0451		
X3	POW	.815	198	873.14	.000		2.2207	.5987		
X3	S	.749	198	591.90	.000		2.8888	-6.6273		
X3	GRD	.806	198	822.74	.000		1.7255	.0441		
X3	EXP	.806	198	822.74	.000		5.6156	.0441		
X3	LGS	.806	198	822.74	.000		.1781	.9568		
X4	LIN	.850	198	1118.03	.000		1.8291	.9688		
X4	LOG	.766	198	646.44	.000		-16.534	12.4062		
X4	QUA	.864	197	623.36	.000		6.3043	.3247	.0212	
X4	CUB	.866	196	422.98	.000		12.1681	-1.0945	.1234	-.0023
X4	COM	.873	198	1357.81	.000		6.4494	1.0613		
X4	POW	.851	198	1130.63	.000		1.9201	.7930		
X4	S	.763	198	636.86	.000		3.4140	-8.6675		
X4	GRD	.873	198	1357.81	.000		1.8640	.0595		
X4	EXP	.873	198	1357.81	.000		6.4494	.0595		
X4	LGS	.873	198	1357.81	.000		.1551	.9422		
Y	LIN	.765	198	645.24	.000		24.2281	-.6181		
Y	LOG	.799	198	784.69	.000		37.5820	-8.5184		
Y	QUA	.801	197	395.36	.000		29.0097	-1.3063	.0227	
Y	CUB	.801	196	262.57	.000		27.9319	-1.0455	.0039	.0004
Y	COM	.759	198	623.23	.000		27.1652	.9596		
Y	POW	.751	198	597.42	.000		63.6100	-.5536		
Y	S	.677	198	414.51	.000		2.2235	6.0672		
Y	GRD	.759	198	623.23	.000		3.3019	-.0413		
Y	EXP	.759	198	623.23	.000		27.1652	-.0413		
Y	LGS	.759	198	623.23	.000		.0368	1.0421		

Curve Fit

MODEL: MOD_2.

Independent: X2

Dependant	Mth	Req	d.f.	F	Sigf	Upper bound	b0	b1	b2	b3
X3	LIN	.132	198	30.09	.000		7.4492	.3611		
X3	LOG	.130	198	29.68	.000		1.9583	3.9816		
X3	QUA	.132	197	14.97	.000		7.6757	.3209	.0017	
X3	CUB	.144	196	10.96	.000		-6.6975	4.3007	-.3494	.0099
X3	COM	.119	198	26.74	.000		7.8655	1.0325		
X3	POW	.120	198	27.04	.000		4.7943	.3561		

X3	S	.117	198	26.36	.000	2.7588	-3.6297			
X3	GRD	.119	198	26.74	.000	7.0625	.0319			
X3	EDP	.119	198	26.74	.000	7.8655	.0319			
X3	LGS	.119	198	26.74	.000	.1271	.9686			
X4	LIN	.096	198	21.02	.000	10.3213	.6133			
X4	LOG	.090	198	19.57	.000	1.3167	6.5878			
X4	QUA	.101	197	11.01	.000	15.3339	-.2930	.0386		
X4	CUB	.122	196	9.10	.000	-23.708	10.5160	-.9150	.0269	
X4	COM	.088	198	19.04	.000	11.0653	1.0362			
X4	POW	.085	198	18.29	.000	6.5199	.3872			
X4	S	.080	198	17.16	.000	3.1637	-3.8764			
X4	GRD	.088	198	19.04	.000	2.4038	.0355			
X4	EDP	.088	198	19.04	.000	11.0653	.0355			
X4	LGS	.088	198	19.04	.000	.0904	.9651			
Y	LIN	.072	198	15.34	.000	18.4845	-.3570			
Y	LOG	.074	198	15.76	.000	24.0892	-4.0097			
Y	QUA	.072	197	7.65	.001	19.1754	-.4795	.0052		
Y	CUB	.095	196	6.87	.000	46.2726	-7.9814	.6671	-.0187	
Y	COM	.082	198	17.69	.000	18.8804	.9748			
Y	POW	.080	198	17.12	.000	27.7730	-.2806			
Y	S	.078	198	16.71	.000	2.3865	2.8458			
Y	GRD	.082	198	17.69	.000	2.9381	-.0255			
Y	EDP	.082	198	17.69	.000	18.8804	-.0255			
Y	LGS	.082	198	17.69	.000	.0530	1.0259			



MODEL: MOD_3.

Independent: X3

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	Upper bound	b0	b1	b2	b3
X4	LIN	.871	198	1332.92	.000	-4.2767	1.8565			
X4	LOG	.825	198	933.31	.000	-29.914	19.4210			
X4	QUA	.887	197	773.86	.000	7.0345	-.2374	.0932		
X4	CUB	.889	196	522.64	.000	-4.2049	3.0691	-.2180	.0094	
X4	COM	.888	198	1564.86	.000	4.4540	1.1205			
X4	POW	.883	198	1498.18	.000	.8634	1.2192			
X4	S	.841	198	1045.00	.000	3.8857	-11.895			
X4	GRD	.888	198	1564.86	.000	1.4938	.1138			
X4	EDP	.888	198	1564.86	.000	4.4540	.1138			
X4	LGS	.888	198	1564.86	.000	.2245	.8925			
Y	LIN	.711	198	536.97	.000	27.6478	-1.1445			
Y	LOG	.759	198	623.53	.000	44.8016	-12.523			
Y	QUA	.763	197	316.55	.000	38.2759	-3.1238	.0874		
Y	CUB	.765	196	212.39	.000	46.4031	-5.5047	.1123	-.0068	
Y	COM	.735	198	549.55	.000	34.3484	.9259			
Y	POW	.738	198	557.28	.000	105.091	-.8275			
Y	S	.705	198	473.34	.000	1.9146	8.0959			
Y	GRD	.735	198	549.55	.000	3.5366	-.0769			
Y	EDP	.735	198	549.55	.000	34.3484	-.0769			
Y	LGS	.735	198	549.55	.000	.0791	1.0800			

Curve Fit

MODEL: MOD_4.

Independent: X4

Dependant	Mth	Req	d. F.	F	Sigf	Upper bound	b0	b1	b2	b3
Y	LIN	.713	198	492.84	.000		24.1897	-.5678		
Y	LOG	.783	198	714.54	.000		41.9818	-9.8133		
Y	QUA	.796	197	383.84	.000		34.2594	-1.7708	.0336	
Y	CUB	.807	196	273.07	.000		42.7420	-3.4005	.1313	-.0018
Y	CON	.749	198	589.85	.000		27.6060	.9618		
Y	POW	.780	198	700.63	.000		89.1602	-.6562		
Y	S	.743	198	572.65	.000		2.0628	9.3217		
Y	CRD	.749	198	589.85	.000		3.3180	-.0390		
Y	EXP	.749	198	589.85	.000		27.6060	-.0390		
Y	LOG	.749	198	589.85	.000		.0362	1.0398		





LAMPIRAN 8
HASIL ANALISIS
DESKRIPTIF

Lampiran 8.

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF**a. Karakteristik Responden
Frequencies**

		Statistics							
		Produk Utama	JK	USIA	Pendidikan	KWN	Kepegawaian	Pengalaman Kerja	Pemogokan
N	Valid	200	200	200	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.02	1.43	30.35	2.49	1.67	1.23	7.21	1.18
Median		2.00	1.00	29.00	3.00	1.00	1.00	5.00	1.00
Mode		2	1	22(a)	3	1	1	1	1
Std. Deviation		.877	.496	7.973	.540	.903	.422	6.184	.381
Minimum		1	1	18	1	1	1	1	1
Maximum		4	2	51	3	3	2	26	2

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown.

Frequency Table

Produk Utama					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	52	26.0	26.0	26.0
	2	118	58.0	58.0	84.0
	3	9	4.5	4.5	88.5
	4	23	11.5	11.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

JK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	143	71.5	71.5	71.5
	2	57	28.5	28.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

USIA		
Usia	Frequency	Percent
< 15 tahun	0	0.00
15 - 24	49	24.50
25 - 30	79	39.50
31 - 44	57	28.50
45 - 60	15	7.50
> 60 tahun	0	0.00
Total	200	100.00

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	2.0	2.0	2.0
2	95	47.5	47.5	49.5
3	101	50.5	50.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

KWN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	125	62.5	62.5	62.5
2	16	8.0	8.0	70.5
3	59	29.5	29.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	154	77.0	77.0	77.0
2	46	23.0	23.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja

Pengalaman	Frequency	Percent
< 5 tahun	88	44.00
5 - 10	69	34.50
11 - 16	19	9.50
17 - 22	17	8.50
22 - 27	7	3.50
Total	200	100.00

Pemogokan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	165	82.5	82.5	82.5
2	35	17.5	17.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

b. Variabel Penelitian

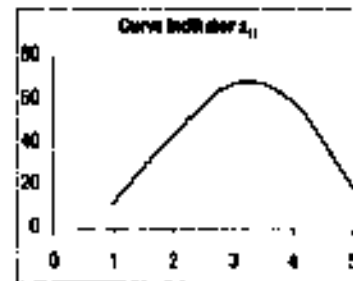
Frequencies

		X11	X12	X13	X14	X15
N	Valid	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.15	3.20	3.27	3.26	2.97
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	4	3	3
Std. Deviation		1.055	1.185	1.123	1.043	.823
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5

Frequency Table

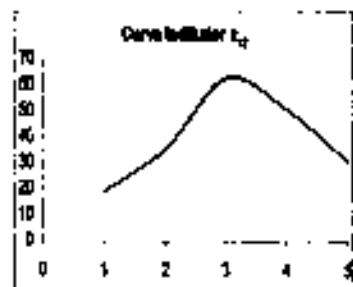
X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	6.0	6.0	6.0
	2	43	21.5	21.5	27.5
	3	67	33.5	33.5	61.0
	4	59	29.5	29.5	90.5
	5	19	9.5	9.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	



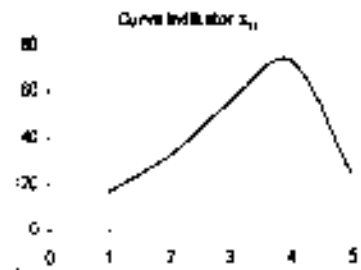
X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	9.5	9.5	9.5
	2	36	18.0	18.0	27.5
	3	63	31.5	31.5	59.0
	4	51	25.5	25.5	84.5
	5	31	15.5	15.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	



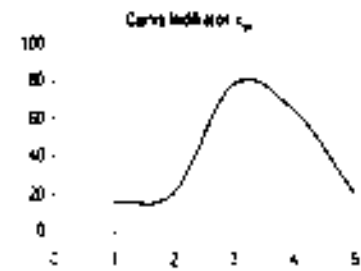
X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	8.5	8.5	8.5
	2	32	16.0	16.0	24.5
	3	55	27.5	27.5	52.0
	4	73	36.5	36.5	88.5
	5	23	11.5	11.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



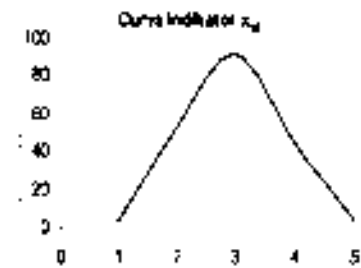
X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	8.0	8.0	8.0
	2	21	10.5	10.5	18.5
	3	78	39.0	39.0	57.5
	4	65	32.5	32.5	90.0
	5	20	10.0	10.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2.0	2.0	2.0
	2	54	27.0	27.0	29.0
	3	92	46.0	46.0	75.0
	4	45	22.5	22.5	97.5
	5	5	2.5	2.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



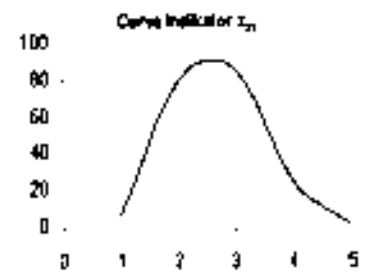
Frequencies

		Statistics				
		X21	X22	X23	X24	X25
N	Valid	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.68	2.80	2.81	2.77	2.96
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	2	3	3	3
Std. Deviation		.776	.835	.697	.895	.984
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5

Frequency Table

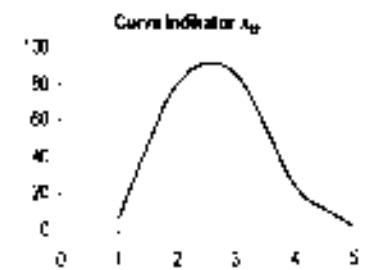
X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3.5	3.5	3.5
	2	80	40.0	40.0	43.5
	3	86	43.0	43.0	86.5
	4	25	12.5	12.5	99.0
	5	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



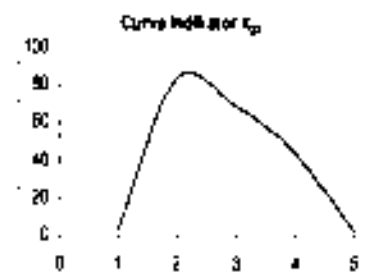
X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	1.5	1.5	1.5
	2	83	41.5	41.5	43.0
	3	68	34.0	34.0	77.0
	4	44	22.0	22.0	99.0
	5	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



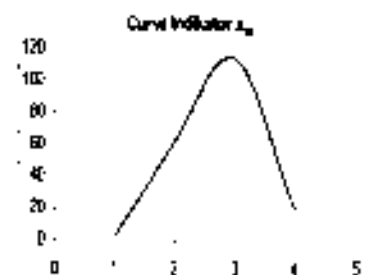
X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.0	1.0	1.0
	2	61	30.5	30.5	31.5
	3	114	57.0	57.0	88.5
	4	19	9.5	9.5	98.0
	5	4	2.0	2.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



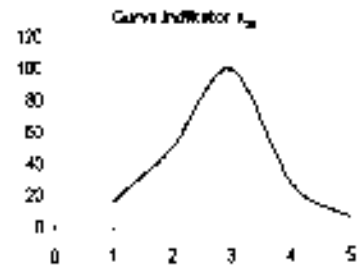
X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	8.5	8.5	8.5
	2	51	25.5	25.5	34.0
	3	99	49.5	49.5	83.5
	4	27	13.5	13.5	97.0
	5	6	3.0	3.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	6.5	6.5	6.5
	2	55	27.5	27.5	34.0
	3	67	33.5	33.5	67.5
	4	58	29.0	29.0	96.5
	5	7	3.5	3.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	



Frequencies

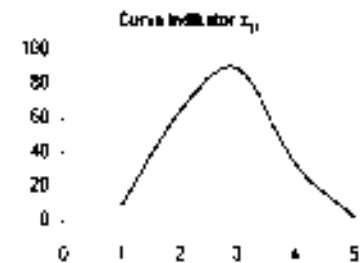
Statistics

		X31	X32	X33	X34	X35
N	Valid	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.79	2.85	2.92	2.87	2.97
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3
Std. Deviation		.830	.788	.849	.887	.811
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5

Frequency Table

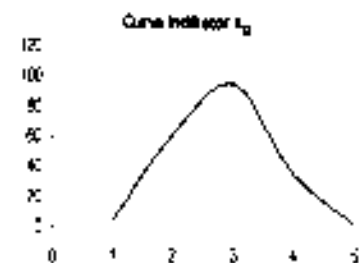
X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	4.5	4.5	4.5
	2	64	32.0	32.0	36.5
	3	90	45.0	45.0	81.5
	4	34	17.0	17.0	98.5
	5	3	1.5	1.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	



X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	2.5	2.5	2.5
	2	61	30.5	30.5	33.0
	3	90	45.0	48.0	81.0
	4	35	17.5	17.5	98.5
	5	3	1.5	1.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	



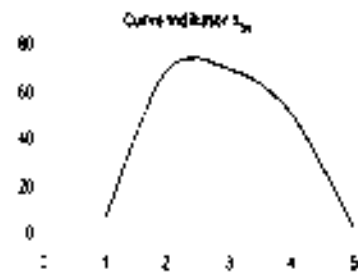
X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2.0	2.0	2.0
	2	67	33.5	33.5	35.5
	3	73	36.5	36.5	72.0
	4	54	27.0	27.0	99.0
	5	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



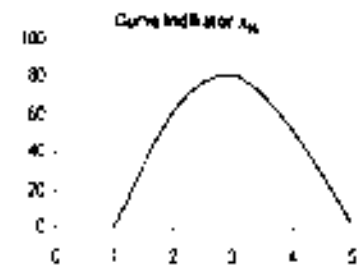
X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3.5	3.5	3.5
	2	60	30.0	30.0	33.5
	3	70	35.0	35.0	73.0
	4	51	25.5	25.5	98.5
	5	3	1.5	1.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	63	31.5	31.5	32.0
	3	81	40.5	40.5	72.5
	4	52	26.0	26.0	98.5
	5	3	1.5	1.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



Frequencies

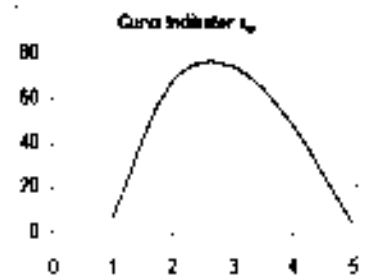
Statistics

		X41	X42	X43	X44	X45	X46
N	Valid	200	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.88	2.94	2.82	2.82	2.87	2.86
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	3
Std. Deviation		.885	.911	.819	.815	.906	.910
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5

Frequency Table

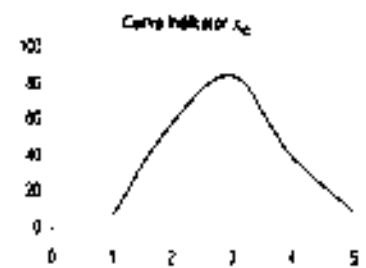
X41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3.5	3.5	3.5
	2	67	33.5	33.5	37.0
	3	74	37.0	37.0	74.0
	4	48	24.0	24.0	98.0
	5	4	2.0	2.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



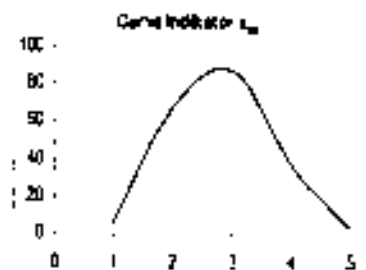
X42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3.5	3.5	3.5
	2	58	29.0	29.0	32.5
	3	85	42.5	42.5	75.0
	4	40	20.0	20.0	95.0
	5	10	5.0	5.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



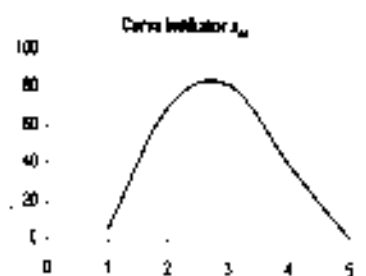
X43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	3.0	3.0	3.0
	2	67	33.5	33.5	36.5
	3	87	43.5	43.5	80.0
	4	37	18.5	18.5	98.5
	5	3	1.5	1.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



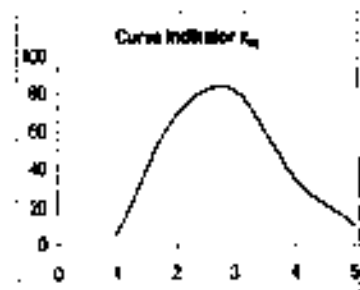
X44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	2.5	2.5	2.5
	2	71	35.5	35.5	38.0
	3	82	41.0	41.0	79.0
	4	40	20.0	20.0	99.0
	5	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



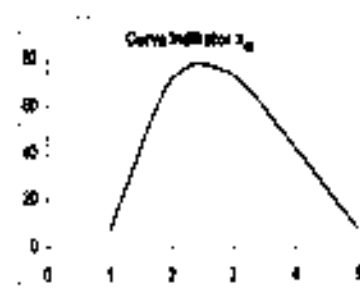
X45

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	3.0	3.0	3.0
	2	69	34.5	34.5	37.5
	3	81	40.5	40.5	78.0
	4	34	17.0	17.0	95.0
	5	10	5.0	5.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



X46

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3.5	3.5	3.5
	2	71	35.5	35.5	39.0
	3	73	36.5	36.5	75.5
	4	42	21.0	21.0	96.5
	5	7	3.5	3.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



Frequencies

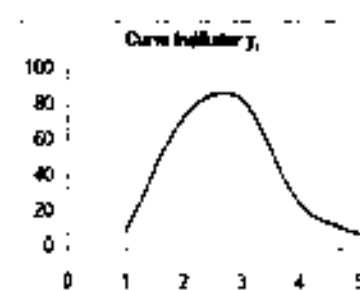


		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	200	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.75	2.88	3.04	2.93	2.88	2.91
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	3
Std. Deviation		.680	.874	.841	.966	.949	.812
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5

Frequency Table

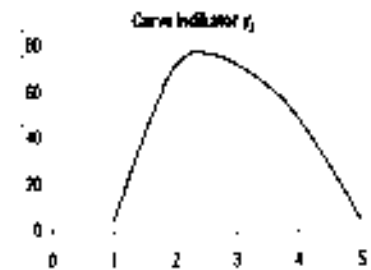
Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	4.5	4.5	4.5
	2	74	37.0	37.0	41.5
	3	84	42.0	42.0	83.5
	4	25	12.5	12.5	96.0
	5	8	4.0	4.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



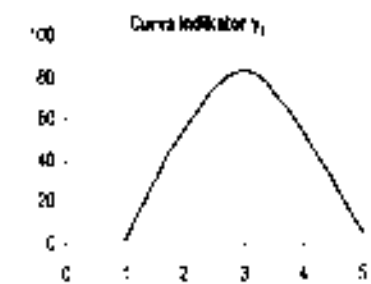
Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	2.5	2.5	2.5
	2	71	35.5	35.5	38.0
	3	72	36.0	36.0	74.0
	4	48	24.0	24.0	98.0
	5	4	2.0	2.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



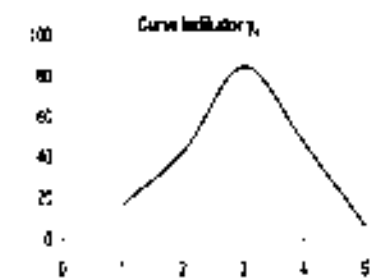
Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.0	1.0	1.0
	2	55	27.5	27.5	28.5
	3	83	41.5	41.5	70.0
	4	54	27.0	27.0	97.0
	5	6	3.0	3.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



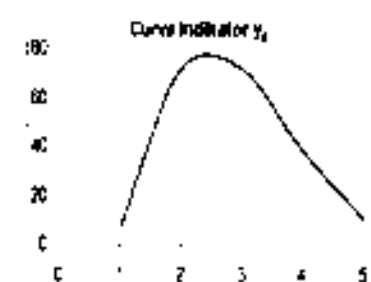
Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	8.5	8.5	8.5
	2	43	21.5	21.5	30.0
	3	85	42.5	42.5	72.5
	4	48	24.0	24.0	96.5
	5	7	3.5	3.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



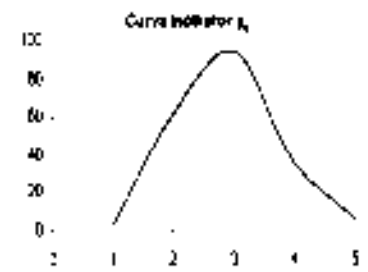
Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3.5	3.5	3.5
	2	71	35.5	35.5	39.0
	3	72	36.0	36.0	75.0
	4	39	19.5	19.5	94.5
	5	11	5.5	5.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	1.5	1.5	1.5
	2	61	30.5	30.5	32.0
	3	94	47.0	47.0	79.0
	4	36	18.0	18.0	97.0
	5	6	3.0	3.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



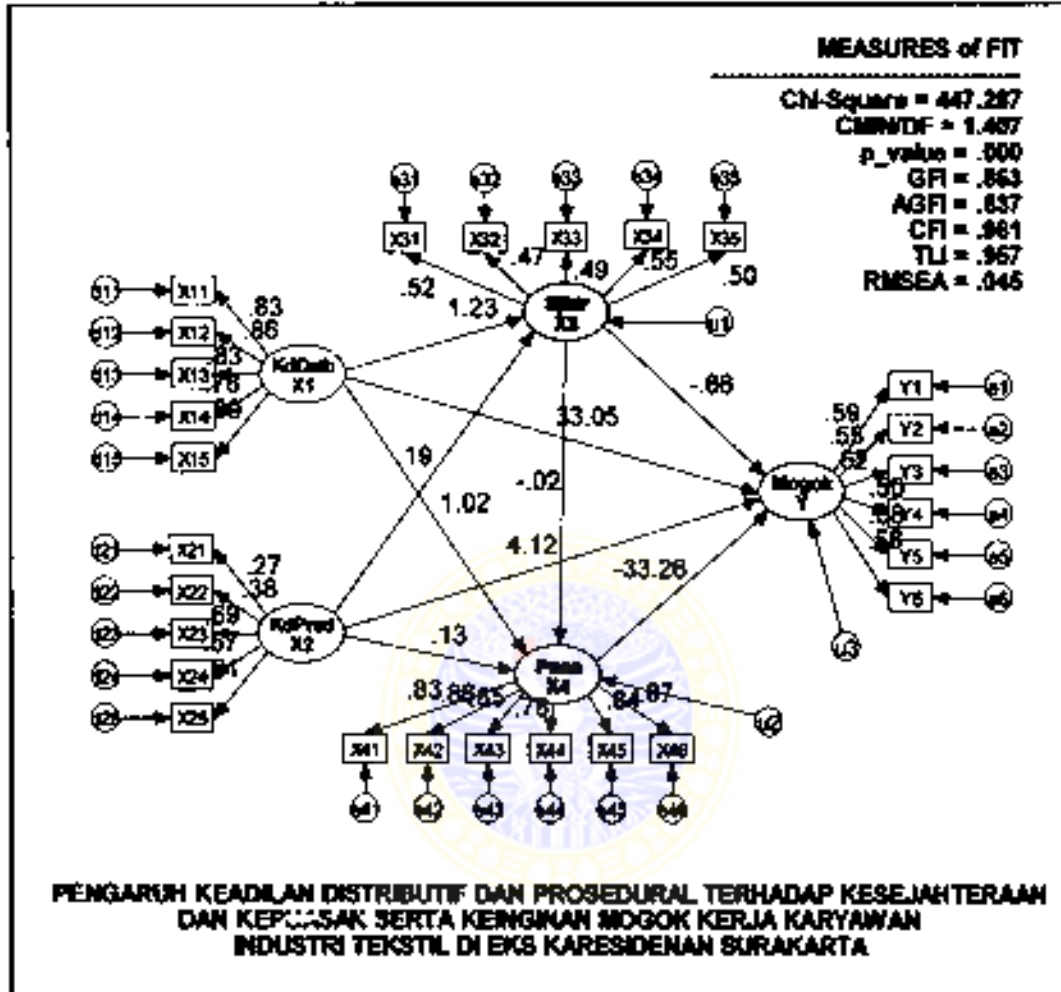


LAMPIRAN 9
HASIL ANALISIS
S.E.M

Lampiran 9.

HASIL ANALISIS S.E.M.

a. Tahap Awal



Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Sjhr_X3 ← KdPrsd_X2	0.336	0.126	2.666	
Sjhr_X3 ← KdDstb_X1	0.595	0.053	11.292	
Puas_X4 ← KdDstb_X1	0.844	0.059	14.312	
Puas_X4 ← KdPrsd_X2	0.379	0.159	2.379	
Puas_X4 ← Sjhr_X3	-0.041	0.031	-1.314	
Mogok_Y ← KdDstb_X1	19.526	5.949	3.282	
Mogok_Y ← KdPrsd_X2	8.896	4.582	1.939	
Mogok_Y ← Sjhr_X3	-1.047	0.870	-1.204	
Mogok_Y ← Puas_X4	-23.811	6.902	-3.450	
X15 ← KdDstb_X1	0.557	0.080	9.259	
X14 ← KdDstb_X1	0.932	0.089	13.495	
X13 ← KdDstb_X1	1.067	0.072	14.850	
X12 ← KdDstb_X1	1.156	0.074	15.528	
X11 ← KdDstb_X1	1.000			
X23 ← KdPrsd_X2	2.012	0.669	3.006	
X22 ← KdPrsd_X2	1.326	0.499	2.658	

X21 <----- KdPrsd_X2	1.000		
Y1 <----- Mogok_Y	1.000		
Y2 <----- Mogok_Y	0.930	0.129	7.229
Y3 <----- Mogok_Y	0.998	0.127	7.863
Y4 <----- Mogok_Y	0.929	0.140	6.659
Y5 <----- Mogok_Y	1.238	0.147	8.433
X31 <----- Sjhtr_X3	1.000		
X32 <----- Sjhtr_X3	0.869	0.105	8.286
X33 <----- Sjhtr_X3	0.976	0.116	8.433
X34 <----- Sjhtr_X3	1.125	0.128	8.796
X35 <----- Sjhtr_X3	0.945	0.111	8.485
X45 <----- Puas_X4	1.043	0.069	15.210
X44 <----- Puas_X4	0.868	0.065	13.433
X43 <----- Puas_X4	0.949	0.062	15.370
X41 <----- Puas_X4	1.000		
X46 <----- Puas_X4	1.073	0.068	15.850
Y6 <----- Mogok_Y	0.899	0.121	7.457
X24 <----- KdPrsd_X2	2.124	0.720	2.952
X25 <----- KdPrsd_X2	2.075	0.719	2.884
X42 <----- Puas_X4	1.070	0.068	15.737

Standardized Regression Weights	Estimate
---------------------------------	----------

Sjhtr_X3 <----- KdPrsd_X2	0.189
Sjhtr_X3 <----- KdDstb_X1	1.225
Puas_X4 <----- KdDstb_X1	1.023
Puas_X4 <----- KdPrsd_X2	0.126
Puas_X4 <----- Sjhtr_X3	-0.024
Mogok_Y <----- KdDstb_X1	33.048
Mogok_Y <----- KdPrsd_X2	4.115
Mogok_Y <----- Sjhtr_X3	-0.861
Mogok_Y <----- Puas_X4	-33.262
X15 <----- KdDstb_X1	0.593
X14 <----- KdDstb_X1	0.783
X13 <----- KdDstb_X1	0.833
X12 <----- KdDstb_X1	0.856
X11 <----- KdDstb_X1	0.831
X23 <----- KdPrsd_X2	0.692
X22 <----- KdPrsd_X2	0.381
X21 <----- KdPrsd_X2	0.266
Y1 <----- Mogok_Y	0.590
Y2 <----- Mogok_Y	0.553
Y3 <----- Mogok_Y	0.617
Y4 <----- Mogok_Y	0.499
Y5 <----- Mogok_Y	0.680
X31 <----- Sjhtr_X3	0.518
X32 <----- Sjhtr_X3	0.474
X33 <----- Sjhtr_X3	0.494
X34 <----- Sjhtr_X3	0.546
X35 <----- Sjhtr_X3	0.501
X45 <----- Puas_X4	0.844
X44 <----- Puas_X4	0.779
X43 <----- Puas_X4	0.850
X41 <----- Puas_X4	0.828
X46 <----- Puas_X4	0.855
Y6 <----- Mogok_Y	0.576

X24 <----- KdPrsd_X2	0.569
X25 <----- KdPrsd_X2	0.506
X42 <----- Puas_X4	0.662

Modification Indices

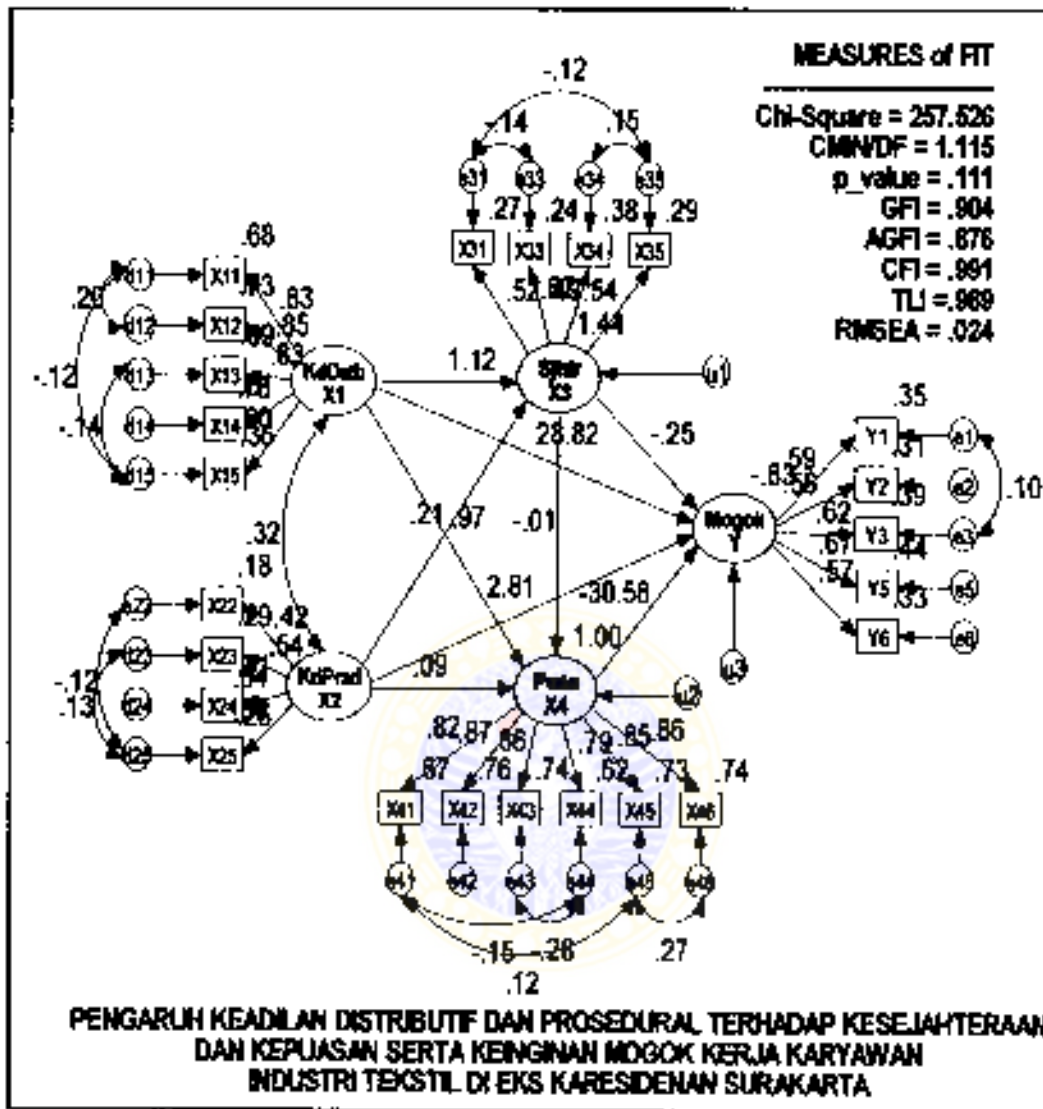
Covariances	M.I.	Par Change
KdDstb_X1 <====> KdPrsd_X2	7.253	0.048
d25 <====> KdDstb_X1	5.969	0.137
d24 <====> KdDstb_X1	5.069	0.112
e44 <====> u1	5.112	0.009
e44 <====> e41	5.878	-0.042
e44 <====> e43	12.398	-0.053
e45 <====> u1	5.399	-0.008
e45 <====> u2	5.675	0.001
e45 <====> u3	5.095	-0.019
e45 <====> d25	4.077	-0.061
e45 <====> e46	13.053	0.065
e35 <====> e45	5.895	-0.035
e34 <====> e44	4.555	0.033
e34 <====> e45	4.483	-0.030
e33 <====> e44	4.813	0.036
e5 <====> d25	4.553	0.090
e4 <====> e44	5.711	-0.070
e4 <====> e5	7.596	-0.106
e3 <====> e4	5.409	0.086
e2 <====> e4	4.090	0.083
d21 <====> e33	4.092	-0.060
d23 <====> e45	5.104	0.045
d11 <====> e41	4.456	0.043
d12 <====> u2	5.261	-0.001
d12 <====> u3	5.371	0.025
d12 <====> e6	4.259	0.059
d12 <====> e45	4.136	-0.043
d12 <====> e3	6.444	0.071
d12 <====> d11	7.279	0.071
d13 <====> u1	4.035	0.010
d13 <====> d24	4.146	-0.072
d13 <====> e31	4.332	0.041
d13 <====> d11	6.934	-0.070
d14 <====> e3	6.911	-0.076
d15 <====> e42	4.158	0.043
d15 <====> e5	5.052	-0.070

Fit Measures

Fit Measure	Default model	Saturated	Independence	Macro
Discrepancy	447.287	0.000	3678.546	CMIN
Degrees of freedom	318	0	351	DF
P	0.000		0.000	P
Number of parameters	60	378	27	NPAR
Discrepancy / df	1.407		10.480	CMIN/DF

RMR	0.062	0.000	0.359	RMR
GFI	0.863	1.000	0.170	GFI
Adjusted GFI	0.837		0.106	AGFI
Parsimony-adjusted GFI	0.726		0.157	PGFI
Normed fit index	0.878	1.000	0.000	NFI
Relative fit index	0.866		0.000	RFI
Incremental fit index	0.962	1.000	0.000	IFI
Tucker-Lewis index	0.957		0.000	TLI
Comparative fit index	0.961	1.000	0.000	CFI
Parsimony ratio	0.906	0.000	1.000	PRATIO
Parsimony-adjusted NFI	0.796	0.000	0.000	PNFI
Parsimony-adjusted CFI	0.871	0.000	0.000	PCFI
Noncentrality parameter estimate	129.287	0.000	3327.546	NCP
NCP lower bound	77.413	0.000	3136.437	NCPLO
NCP upper bound	189.193	0.000	3525.991	NCPHI
FMIN	2.248	0.000	18.485	FMIN
F0	0.650	0.000	16.721	F0
F0 lower bound	0.389	0.000	15.761	F0LO
F0 upper bound	0.951	0.000	17.719	F0HI
RMSEA	0.045		0.218	RMSEA
RMSEA lower bound	0.035		0.212	RMSEALO
RMSEA upper bound	0.055		0.225	RMSEAHU
P for test of close fit	0.789		0.000	PCLOSE
Akaike information criterion (AIC)	567.287	756.000	3732.546	AIC
Browne-Cudeck criterion	586.936	879.789	3741.388	BCC
Bayes information criterion	962.936	3248.590	3910.588	BIC
Consistent AIC	825.186	2380.764	3848.600	CAIC
Expected cross validation index	2.851	3.799	18.757	ECVI
ECVI lower bound	2.590	3.799	17.796	ECVILO
ECVI upper bound	3.152	3.799	19.754	ECVIHI
MECVI	2.949	4.421	18.801	MECVI
Hoelter .05 index	161		22	HFIVE
Hoelter .01 index	169		23	HONE

b. Tahap Reevaluasi Akhir.



Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	32	0	2	0	0	34
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	28	14	27	0	0	69
Total:	60	14	29	0	0	103

NOTE:
 The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X15	1.000	5.000	0.119	0.687	-0.314	-0.907
X22	1.000	5.000	0.346	2.000	-0.871	-2.515
X42	1.000	5.000	0.238	1.375	-0.254	-0.734
X25	1.000	5.000	-0.100	-0.580	-0.696	-2.010
X24	1.000	5.000	0.003	0.018	0.110	0.318
Y6	1.000	5.000	0.344	1.987	-0.121	-0.349
X46	1.000	5.000	0.289	1.671	-0.487	-1.406
X41	1.000	5.000	0.115	0.665	-0.660	-1.906
X43	1.000	5.000	0.177	1.020	-0.356	-1.027
X44	1.000	5.000	0.183	1.054	0.594	1.713
X45	1.000	5.000	0.431	2.489	-0.166	-0.537
X35	1.000	5.000	0.177	1.023	-0.887	-2.559
X34	1.000	5.000	0.083	0.480	-0.798	-2.304
X33	1.000	5.000	0.064	0.367	-0.929	-2.682
X31	1.000	5.000	0.090	0.522	-0.216	-0.624
Y5	1.000	5.000	0.382	2.208	-0.422	-1.218
Y3	1.000	5.000	0.137	0.793	-0.641	-1.850
Y2	1.000	5.000	0.199	1.549	-0.729	-2.105
Y1	1.000	5.000	0.475	2.740	0.167	0.481
X23	1.000	5.000	0.454	2.619	0.801	2.311
X11	1.000	5.000	-0.122	-0.702	-0.615	-1.776
X12	1.000	5.000	-0.163	-0.943	-0.784	-2.262
X13	1.000	5.000	-0.406	-2.346	-0.589	-1.699
X14	1.000	5.000	-0.428	-2.470	-0.126	-0.363
Multivariate					11.275	2.257

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
29	57.570	0.000	0.028
157	52.635	0.001	0.008
139	44.245	0.007	0.173
56	42.216	0.012	0.229
115	41.946	0.013	0.124
173	40.494	0.019	0.180
141	39.318	0.025	0.244
137	37.381	0.040	0.552
128	37.196	0.043	0.484
23	37.057	0.043	0.364
71	36.395	0.050	0.423
187	36.092	0.054	0.390
111	34.635	0.074	0.725
75	33.972	0.085	0.813
138	33.914	0.086	0.749
13	33.870	0.087	0.673
110	33.611	0.092	0.666
124	33.428	0.095	0.637
150	33.168	0.101	0.638

151	32.385	0.118	0.811
195	32.216	0.122	0.795
21	32.070	0.125	0.773
135	31.724	0.134	0.813
80	31.478	0.140	0.824
152	31.441	0.141	0.776
170	31.386	0.143	0.729
37	31.319	0.145	0.683
3	31.160	0.149	0.673
109	30.763	0.161	0.755
122	30.657	0.164	0.731
94	30.453	0.170	0.744
90	30.278	0.176	0.747
11	30.019	0.184	0.783
88	29.473	0.203	0.895
103	29.344	0.207	0.890
133	29.239	0.211	0.880
125	29.024	0.219	0.897
145	28.963	0.222	0.878
169	28.963	0.222	0.838
105	28.669	0.233	0.883
191	28.612	0.235	0.862
159	28.606	0.235	0.823
69	28.530	0.238	0.803
86	28.409	0.243	0.800
143	28.319	0.247	0.786
50	28.174	0.253	0.793
198	28.075	0.257	0.783
153	28.074	0.257	0.733
64	28.060	0.258	0.683
73	28.047	0.258	0.629
2	27.970	0.261	0.607
64	27.957	0.262	0.551
184	27.809	0.268	0.567
4	27.805	0.268	0.506
121	27.512	0.281	0.603
18	27.428	0.285	0.587
132	27.334	0.289	0.578
53	27.270	0.292	0.562
108	27.259	0.293	0.496
102	27.135	0.298	0.504
117	27.106	0.300	0.460
42	27.049	0.302	0.431
175	27.037	0.303	0.378
100	26.966	0.306	0.360
34	26.939	0.307	0.318
89	26.634	0.322	0.428
176	26.564	0.325	0.409
20	26.420	0.332	0.433
172	26.237	0.341	0.482
45	26.198	0.343	0.446
130	26.179	0.344	0.399
119	25.999	0.353	0.447
55	25.881	0.359	0.459
168	25.866	0.360	0.410
77	25.860	0.360	0.358

167	25 777	0.365	0.350
5	25 769	0.365	0.302
24	25 526	0.378	0.385
120	25 418	0.383	0.393
148	25 240	0.393	0.444
72	25 223	0.394	0.398
192	25 210	0.394	0.351
158	25 094	0.401	0.365
68	25 071	0.402	0.325
85	24 930	0.410	0.354
156	24 788	0.417	0.384
166	24 648	0.425	0.415
70	24 373	0.440	0.533
19	24 333	0.443	0.501
162	24 214	0.449	0.521
63	24 170	0.452	0.493
35	24 051	0.459	0.513
14	23 945	0.465	0.525
83	23 803	0.473	0.560
113	23 752	0.476	0.537
61	23 708	0.478	0.510
52	23 648	0.482	0.492
165	23 632	0.483	0.447
95	23 484	0.491	0.488
40	23 478	0.492	0.434

Sample size: 200

Regression Weights

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Sjhr_X3	<-	KdPrsd_X2	0.180	0.061	2.929	0.003	par-11
Sjhr_X3	<-	KdDstb_X1	0.555	0.057	9.688	0.000	par-26
Puas_X4	<-	KdDstb_X1	0.812	0.065	12.526	0.000	par-12
Puas_X4	<-	KdPrsd_X2	0.138	0.068	2.030	0.042	par-25
Puas_X4	<-	Sjhr_X3	-0.009	0.057	-0.163	0.871	par-27
Mogok_Y	<-	KdDstb_X1	17.370	5.735	3.029	0.002	par-13
Mogok_Y	<-	KdPrsd_X2	2.986	1.764	1.693	0.091	par-14
Mogok_Y	<-	Sjhr_X3	-0.304	1.253	-0.243	0.808	par-15
Mogok_Y	<-	Puas_X4	-22.095	6.836	-3.232	0.001	par-16
X14	<-	KdDstb_X1	0.938	0.070	13.349	0.000	par-1
X13	<-	KdDstb_X1	1.073	0.073	14.622	0.000	par-2
X12	<-	KdDstb_X1	1.160	0.068	16.937	0.000	par-3
X11	<-	KdDstb_X1	1.000				
X23	<-	KdPrsd_X2	0.757	0.165	4.590	0.000	par-4
X34	<-	Sjhr_X3	1.274	0.157	8.127	0.000	par-5
X35	<-	Sjhr_X3	1.016	0.143	7.212	0.000	par-6
X45	<-	Puas_X4	1.062	0.067	15.879	0.000	par-7
X44	<-	Puas_X4	0.886	0.071	12.413	0.000	par-8
X43	<-	Puas_X4	0.970	0.064	15.145	0.000	par-9
X41	<-	Puas_X4	1.000				
Y6	<-	Mogok_Y	0.888	0.119	7.448	0.000	par-10
X24	<-	KdPrsd_X2	1.164	0.306	3.806	0.000	par-17
X25	<-	KdPrsd_X2	1.000				
X42	<-	Puas_X4	1.093	0.071	15.471	0.000	par-18
X22	<-	KdPrsd_X2	0.707	0.199	3.554	0.000	par-23
X15	<-	KdDstb_X1	0.570	0.064	8.953	0.000	par-24

X33	<—	Sjhr_X3	0.962	0.140	6.867	0.000	par-28
X31	<—	Sjhr_X3	1.000				
X46	<—	Puas_X4	1.076	0.071	15.144	0.000	par-30
Y3	<—	Mogok_Y	0.998	0.119	8.372	0.000	par-31
Y5	<—	Mogok_Y	1.204	0.145	8.299	0.000	par-32
Y2	<—	Mogok_Y	0.930	0.127	7.295	0.000	par-33
Y1	<—	Mogok_Y	1.000				

Standardized Regression Weights: Estimate

Sjhr_X3	<—	KdPrsd_X2	0.206
Sjhr_X3	<—	KdDstb_X1	1.120
Puas_X4	<—	KdDstb_X1	0.974
Puas_X4	<—	KdPrsd_X2	0.094
Puas_X4	<—	Sjhr_X3	-0.005
Mogok_Y	<—	KdDstb_X1	28.824
Mogok_Y	<—	KdPrsd_X2	2.811
Mogok_Y	<—	Sjhr_X3	-0.250
Mogok_Y	<—	Puas_X4	-30.582
X14	<—	KdDstb_X1	0.783
X13	<—	KdDstb_X1	0.832
X12	<—	KdDstb_X1	0.852
X11	<—	KdDstb_X1	0.826
X23	<—	KdPrsd_X2	0.536
X34	<—	Sjhr_X3	0.619
X35	<—	Sjhr_X3	0.541
X45	<—	Puas_X4	0.852
X44	<—	Puas_X4	0.789
X43	<—	Puas_X4	0.860
X41	<—	Puas_X4	0.821
Y6	<—	Mogok_Y	0.574
X24	<—	KdPrsd_X2	0.642
X25	<—	KdPrsd_X2	0.502
X42	<—	Puas_X4	0.871
X22	<—	KdPrsd_X2	0.418
X15	<—	KdDstb_X1	0.802
X33	<—	Sjhr_X3	0.488
X31	<—	Sjhr_X3	0.519
X46	<—	Puas_X4	0.859
Y3	<—	Mogok_Y	0.622
Y5	<—	Mogok_Y	0.665
Y2	<—	Mogok_Y	0.558
Y1	<—	Mogok_Y	0.595

Squared Multiple Correlations: Estimate

Sjhr_X3	1.444
Puas_X4	1.002
Mogok_Y	-0.826
X15	0.362
X22	0.175
X42	0.758
X25	0.252
X24	0.413

Y6	0.329
X46	0.738
X41	0.673
X43	0.739
X44	0.623
X45	0.725
X35	0.292
X34	0.383
X33	0.239
X31	0.270
Y5	0.443
Y3	0.387
Y2	0.312
Y1	0.354
X23	0.287
X11	0.682
X12	0.726
X13	0.692
X14	0.613

Standardized Direct Effects

	KdPrsd_X2	KdDstb_X1	Sjhtr_X3	Puas_X4	Mogok_Y
Sjhtr_X3	0.206	1.120	0.000	0.000	0.000
Puas_X4	0.094	0.974	-0.005	0.000	0.000
Mogok_Y	2.811	28.824	-0.250	-30.582	0.000
X15	0.000	0.802	0.000	0.000	0.000
X22	0.418	0.000	0.000	0.000	0.000
X42	0.000	0.000	0.000	0.871	0.000
X25	0.502	0.000	0.000	0.000	0.000
X24	0.642	0.000	0.000	0.000	0.000
Y6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.574
X46	0.000	0.000	0.000	0.859	0.000
X41	0.000	0.000	0.000	0.821	0.000
X43	0.000	0.000	0.000	0.860	0.000
X44	0.000	0.000	0.000	0.789	0.000
X45	0.000	0.000	0.000	0.852	0.000
X35	0.000	0.000	0.541	0.000	0.000
X34	0.000	0.000	0.619	0.000	0.000
X33	0.000	0.000	0.488	0.000	0.000
X31	0.000	0.000	0.519	0.000	0.000
Y5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.685
Y3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.622
Y2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.558
Y1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.595
X23	0.536	0.000	0.000	0.000	0.000
X11	0.000	0.826	0.000	0.000	0.000
X12	0.000	0.852	0.000	0.000	0.000
X13	0.000	0.832	0.000	0.000	0.000
X14	0.000	0.783	0.000	0.000	0.000

Standardized Indirect Effects

	KdPrsd_X	KdDstb_X	Sjhtr_X3	Puas_X4	Mogok_Y
Sjhtr_X3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Puas_X4	-0.001	-0.006	0.000	0.000	0.000
Mogok_Y	-2.884	-29.874	0.168	0.000	0.000
X15	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X22	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X42	0.081	0.843	-0.005	0.000	0.000
X25	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X24	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Y6	-0.042	-0.602	-0.047	-17.542	0.000
X46	0.080	0.831	-0.005	0.000	0.000
X41	0.076	0.794	-0.005	0.000	0.000
X43	0.080	0.832	-0.005	0.000	0.000
X44	0.073	0.764	-0.004	0.000	0.000
X45	0.079	0.824	-0.005	0.000	0.000
X35	0.111	0.606	0.000	0.000	0.000
X34	0.127	0.694	0.000	0.000	0.000
X33	0.101	0.547	0.000	0.000	0.000
X31	0.107	0.582	0.000	0.000	0.000
Y5	-0.048	-0.699	-0.054	-20.345	0.000
Y3	-0.045	-0.653	-0.051	-19.022	0.000
Y2	-0.040	-0.586	-0.046	-17.071	0.000
Y1	-0.043	-0.625	-0.049	-18.193	0.000
X23	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X11	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X12	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X13	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X14	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Standardized Total Effects

	KdPrsd_X	KdDstb_X	Sjhtr_X3	Puas_X4	Mogok_Y
Sjhtr_X3	0.206	1.120	0.000	0.000	0.000
Puas_X4	0.093	0.968	-0.005	0.000	0.000
Mogok_Y	-0.072	-1.050	-0.082	-30.582	0.000
X15	0.000	0.602	0.000	0.000	0.000
X22	0.418	0.000	0.000	0.000	0.000
X42	0.081	0.843	-0.005	0.871	0.000
X25	0.502	0.000	0.000	0.000	0.000
X24	0.542	0.000	0.000	0.000	0.000
Y6	-0.042	-0.602	-0.047	-17.542	0.574
X46	0.080	0.831	-0.005	0.859	0.000
X41	0.076	0.794	-0.005	0.821	0.000
X43	0.080	0.832	-0.005	0.860	0.000
X44	0.073	0.764	-0.004	0.789	0.000
X45	0.079	0.824	-0.005	0.852	0.000
X35	0.111	0.606	0.541	0.000	0.000
X34	0.127	0.694	0.619	0.000	0.000
X33	0.101	0.547	0.488	0.000	0.000
X31	0.107	0.582	0.519	0.000	0.000
Y5	-0.048	0.699	-0.054	-20.345	0.665

Y3	-0.045	-0.653	-0.051	-19.022	0.622
Y2	-0.040	-0.586	-0.046	-17.071	0.558
Y1	-0.043	-0.625	-0.049	-18.193	0.585
X23	0.536	0.000	0.000	0.000	0.000
X11	0.000	0.826	0.000	0.000	0.000
X12	0.000	0.852	0.000	0.000	0.000
X13	0.000	0.832	0.000	0.000	0.000
X14	0.000	0.783	0.000	0.000	0.000

Sample covariance Matrix

Determinant
2.89E-10

Condition number
106.434

Eigenvalues

9.977
1.288
0.794
0.700
0.664
0.602
0.570
0.516
0.484
0.432
0.414
0.397
0.379
0.356
0.326
0.300
0.284
0.232
0.215
0.195
0.163
0.152
0.118
0.084



Sample correlation Matrix

Condition number
90.459

Eigenvalues

11.504
1.749
0.977
0.960
0.871
0.783

0.774
 0.696
 0.640
 0.592
 0.554
 0.542
 0.471
 0.442
 0.384
 0.348
 0.330
 0.280
 0.242
 0.226
 0.192
 0.165
 0.153
 0.127

Modification Indices

Covariances:

	M.I.	Par Change
d24 <-----> e42	4.123	0.052
e45 <-----> d25	6.214	-0.072
e5 <-----> d25	4.948	0.095
e3 <-----> e42	4.361	0.044
d23 <-----> e45	5.789	0.048
d12 <-----> u2	4.281	-0.001
d12 <-----> u3	4.528	0.025
d12 <-----> e6	4.990	0.063
d12 <-----> e45	4.325	0.041
d12 <-----> e3	5.702	0.066
d13 <-----> d11	6.556	-0.067
d14 <-----> e33	4.489	0.056
d14 <-----> e3	6.110	-0.073

Fit Measures

Fit Measure	Default model	Saturated	Independence	Macro
Discrepancy	257.526	0.000	3284.132	CMIN
Degrees of freedom	231	0	276	DF
P	0.111		0.000	P
Number of parameters	69	300	24	NPAR
Discrepancy / df	1.115		11.699	CMIN/DF
RMR	0.031	0.000	0.383	RMR
GFI	0.904	1.000	0.169	GFI
Adjusted GFI	0.876		0.097	AGFI
Parsimony-adjusted GFI	0.696		0.155	PGFI
Normed fit index	0.922	1.000	0.000	NFI
Relative fit index	0.906		0.000	RFI

Incremental fit index	0.991	1.000	0.000	IFI
Tucker-Lewis index	0.989		0.000	TLI
Comparative fit index	0.991	1.000	0.000	CFI
Parsimony ratio	0.837	0.000	1.000	PRATIO
Parsimony-adjusted NFI	0.771	0.000	0.000	PNFI
Parsimony-adjusted CFI	0.830	0.000	0.000	PCFI
Noncentrality parameter estimate	26.526	0.000	3008.132	NCP
NCP lower bound	0.000	0.000	2827.216	NCPLO
NCP upper bound	69.931	0.000	3196.390	NCPHI
FMIN	1.294	0.000	16.503	FMIN
F0	0.133	0.000	15.116	F0
F0 lower bound	0.000	0.000	14.207	F0LO
F0 upper bound	0.351	0.000	16.062	F0HI
RMSEA	0.024		0.234	RMSEA
RMSEA lower bound	0.000		0.227	RMSEALO
RMSEA upper bound	0.039		0.241	RMSEAH
P for test of close fit	0.999		0.000	PCLOSE
Akaike information criterion (AIC)	395.526	600.000	3332.132	AIC
Browne-Gudeck criterion	415.354	686.207	3339.029	BCC
Bayes information criterion	842.396	2542.911	3487.565	BIC
Consistent AIC	692.110	1889.495	3435.292	CAIC
Expected cross validation index	1.988	3.015	16.744	ECVI
ECVI lower bound	1.854	3.015	15.835	ECVLO
ECVI upper bound	2.206	3.015	17.690	ECVIHI
MECVI	2.087	3.448	16.779	MECVI
Hoelter .05 index	207		20	HFIVE
Hoelter .01 index	220		21	HONE