

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS

KERJA TERHADAP AKSI MOGOK KERJA

(Studi Eksplanatif Kuantitatif Tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja
Dan Loyalitas Kerja Di PT. ASATEX Desa Somokaton, Piyungan, Bantul)



SKRIPSI

**Disusun Guna Melengkapi Tugas Akhir
dan Memenuhi Persyaratan Untuk Mencapai Gelar Sarjana Sosial
Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sebelas Maret Surakarta**

Oleh:

ANINDITA KHRISNADI

D0303016

**JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2010

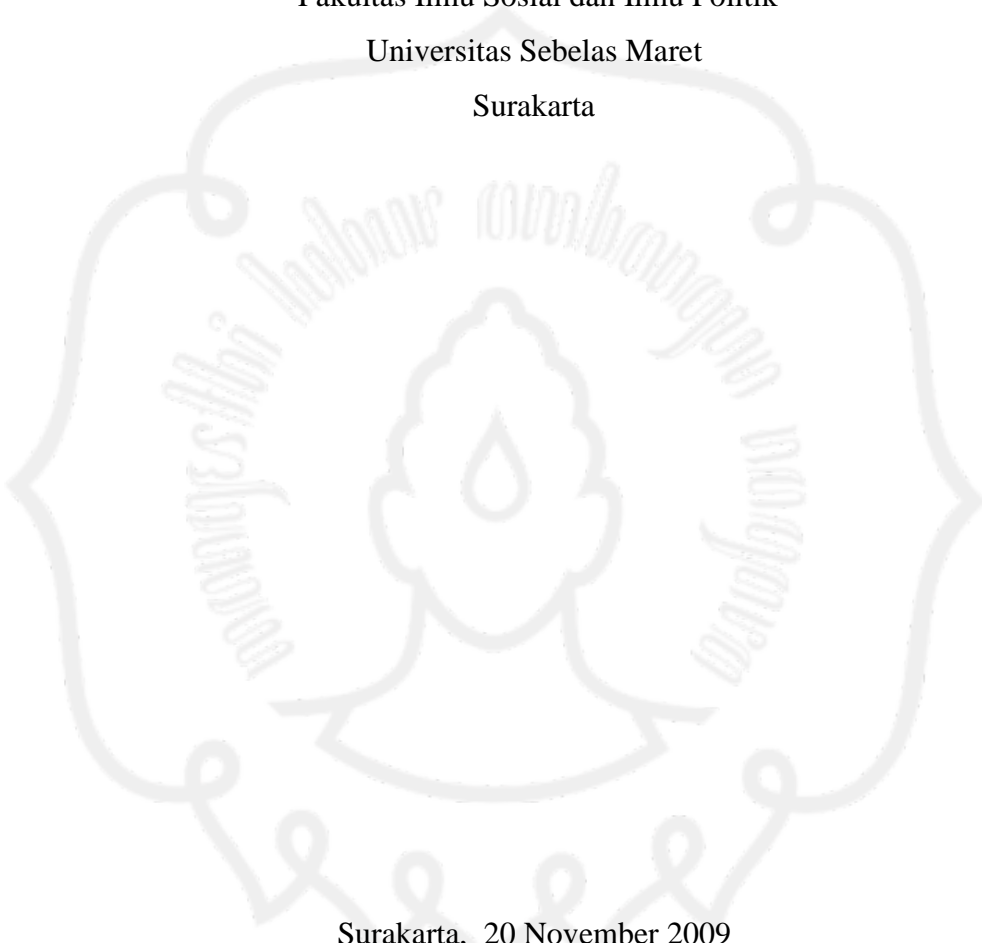
PERSETUJUAN

Skripsi ini disetujui untuk diuji/dipertahankan di depan panitia ujian skripsi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sebelas Maret

Surakarta



Surakarta, 20 November 2009

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. R.B. Soemanto, M.A

NIP. 19470914 197612 1 001

PENGESAHAN

Telah Diuji dan Disahkan oleh Panitia Penguji Skripsi

Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret

Surakarta, pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 29 Desember 2009

Susunan Panitia Penguji:

Panitia Penguji :

1. Dr. Mahendra Wijaya, MS : _____
NIP. 19600723 198702 1001 Ketua
2. Eva Agustinawati, S.Sos, M.Si : _____
NIP 19700813 199512 2 001 Sekretaris
3. Prof. Dr. RB. Soemanto, MA : _____
NIP. 19470914 197612 1 001 Penguji

Mengetahui,

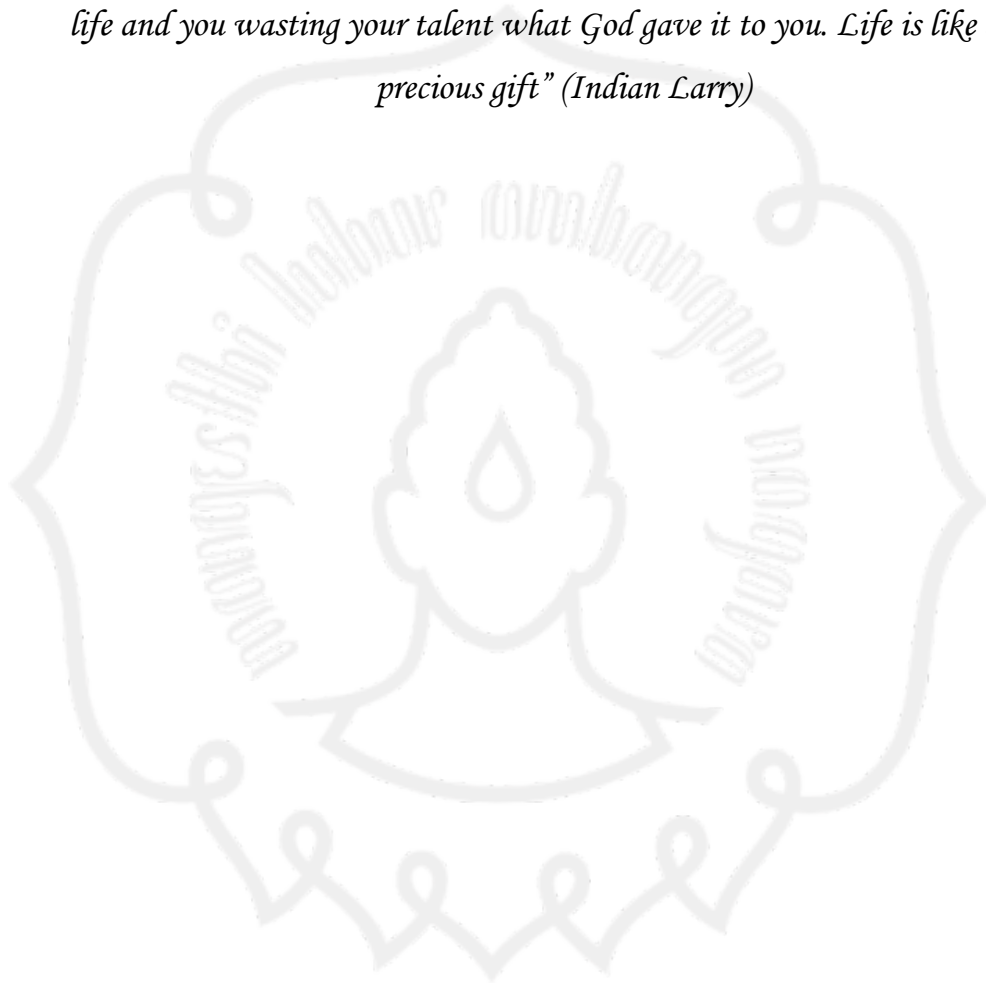
Dekan,

Drs. H. Supriyadi, SN, SU.

NIP. 19530128 198103 1 001

MOTTO

“What you should be doing exactly, what you want to do with life? How you gonna do it? When you want to do it? Otherwise you just wasting your life and you wasting your talent what God gave it to you. Life is like a real precious gift” (Indian Larry)



PERSEMBAHAN



Karya ini penulis persembahkan
kepada:

Bapak dan Ibu

Atas segala impiannya untuk dapat mengantarkan putranya hingga lulus

Perguruan Tinggi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas ridho dan kasih sayang-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Aksi Mogok Kerja di PT. Agung Saputratex, desa Somokaton Kec Sitimulyo Piyungan Bantul”.

Untuk menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari tidak bisa terlepas dari bantuan, dukungan serta sumbang saran dari berbagai pihak dan kontribusi tanpa disadari maupun secara sadar. Sehingga, penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. H. Supriyadi SN, SU, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Ibu Dra. Hj. Trisni Utami, M.Si, selaku Ketua Jurusan Sosiologi FISIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Bapak Prof. Dr. R.B Soemanto, selaku pembimbing skripsi yang segala arahannya mampu mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Seluruh Dosen dan segenap karyawan/wati Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta, atas segala ilmu dan pengalaman belajar mengajar yang tak terlupa.
5. Seluruh Karyawan/wati PT. Agung Saputratex, khususnya para responden atas segala bantuan dan kerjasamanya yang baik selama penulis melakukan penelitian ini.
6. Seluruh teman-teman Sosiologi angkatan 2002, 2003 dan Komunikasi angkatan 2003 yang tidak bisa ditulis satu persatu, terima kasih atas dukungan dan kebersamaannya.
7. Ratih Adinta Sari dan Anggit Nawangsari terima kasih atas dukungan dan bantuannya serta kesabarannya selama ini. *”Both of you change my life, thanks, hell yeah”*.
8. Teman-teman satu pandangan tentang hidup dan mati, Simon dan Rendi, *”hell ain’t a bad place to be”*.

9. Teman-teman parkir FISIP dan FH terima kasih atas bantuan dan tempat nongkrongnya.
10. Keluarga besar Bapak Sunaryo dan Ibu Hesti Widyastuti di Palur, terima kasih selama 7 tahun terakhir ini atas kebersamaan, kesabaran, dan telah mengajarkanku banyak hal.
11. Teman-teman SMS dan Retrocell. Terima kasih buat tempat transitnya dan tongkrongannya. Rock'on dude!!
12. Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun atas segala bantuan baik moril maupun materil telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca untuk hasil yang lebih baik. Besar harapan dengan adanya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Sosiologi.

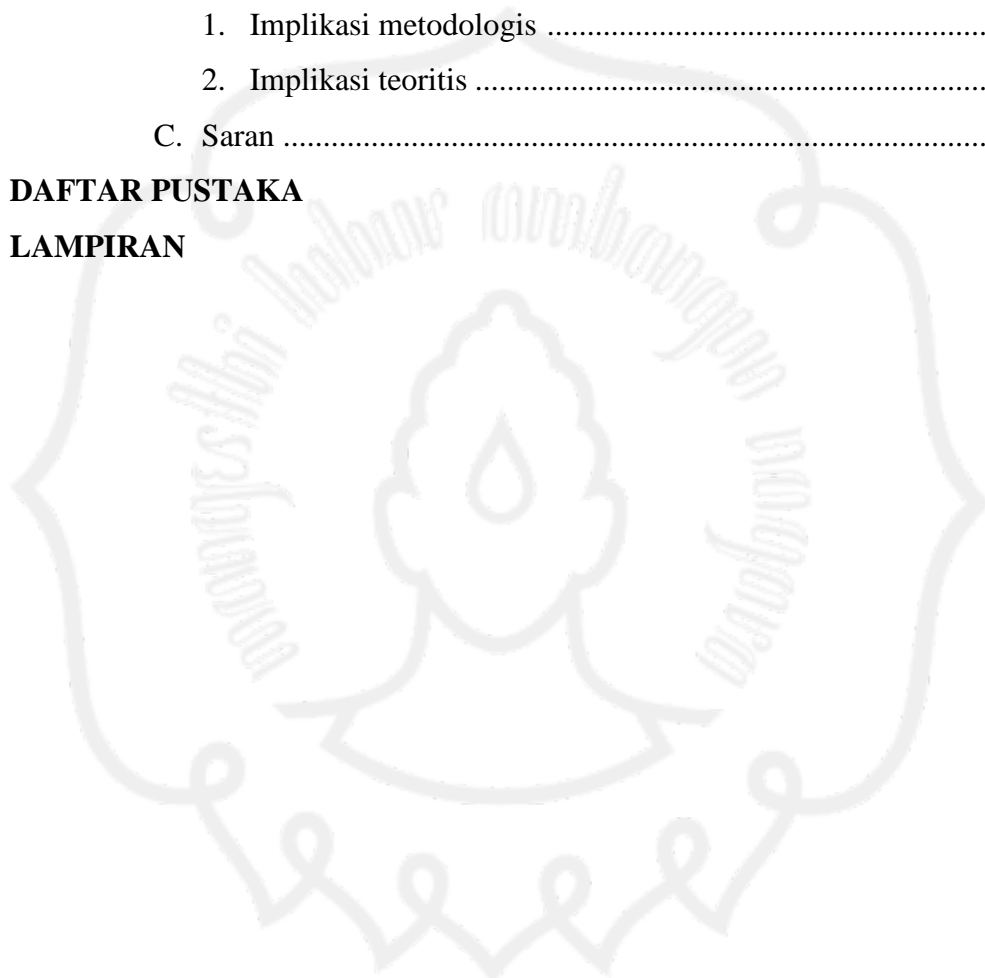
Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Abstrak	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Kerangka Teori dan Tinjauan Pustaka.....	7
1. Masyarakat.....	7
a. Pengertian Masyarakat.....	7
b. Masyarakat Tradisional.....	8
c. Masyarakat Modern.....	8
d. Masyarakat Industri.....	10
2. Tenaga Kerja.....	11
3. Motivasi Kerja.....	14
4. Loyalitas Kerja.....	18
5. Aksi Mogok Kerja	19
F. Paradigma dan Teori	21
G. Kerangka Pemikiran.....	25
H. Hipotesis.....	27

I. Definisi Konseptual.....	28
J. Definisi Operasional.....	28
K. Metode Penelitian	29
1. Jenis Penelitian	29
2. Lokasi Penelitian	29
3. Sumber Data	29
4. Sampel dan Populasi.....	30
5. Teknik Pengumpulan Data	33
6. Teknik Analisis Data.....	34
BAB II. DESKRIPSI LOKASI.....	35
Gambaran Umum	35
1. Sejarah Berdiri	35
2. Lokasi Perusahaan.....	37
3. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	37
a. Visi	37
b. Misi	37
c. Tujuan	38
4. Struktur Organisasi.....	39
5. Proses Produksi.....	43
6. Ketenagakerjaan.....	46
BAB III. DESKRIPSI VARIABEL.....	52
A. Variabel Motivasi Kerja	52
B. Variabel Loyalitas Kerja.....	69
C. Variabel Aksi Mogok Kerja.....	81
BAB IV. ANALISA DATA	89
A. Korelasi Product Moment	89
1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas Kerja ...	90
2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Aksi Mogok Kerja	93
3. Hubungan antara Loyalitas Kerja dengan Aksi Mogok Kerja	95
B. Korelasi Parsial Product Moment	97

BAB V. PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
1. Kesimpulan Empiris.....	103
2. Kesimpulan Metodologis.....	105
3. kesimpulan Teoritis.....	106
B. Implikasi	108
1. Implikasi metodologis	108
2. Implikasi teoritis	109
C. Saran	110

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Pengawasan Perusahaan.....	2
Tabel 2.1	Komposisi tenaga kerja menurut jenis kelamin	43
Tabel 2.2	Komposisi tenaga kerja menurut usia.....	44
Tabel 2.3	Komposisi tenaga kerja menurut pendidikan terakhir.....	45
Tabel 2.4	Komposisi tenaga kerja menurut masa kerja	46
Tabel 3.1	Tabel tentang tujuan dalam bekerja	51
Tabel 3.2	Tabel tentang tanggung jawab terhadap perusahaan	52
Tabel 3.3	Tabel tentang upah yang diterima.....	53
Tabel 3.4	Tabel tentang upah yang diterima dengan semangat bekerja.....	53
Tabel 3.5	Tabel tentang kecocokan dengan lingkungan kerja	54
Tabel 3.6	Tabel tentang pengaruh lingkungan dalam bekerja	55
Tabel 3.7	Tabel tentang pengaruh lingkungan terhadap kinerja	56
Tabel 3.8	Tabel tentang kecocokan dengan teman kerja	57
Tabel 3.9	Tabel tentang komunikasi dalam perusahaan	57
Tabel 3.10	Tabel tentang komunikasi di luar perusahaan	58
Tabel 3.11	Tabel tentang pujian dari pimpinan	59
Tabel 3.12	Tabel tentang penghargaan bagi tenaga kerja berprestasi..	60
Tabel 3.13	Tabel tentang keakraban karyawan	60
Tabel 3.14	Tabel tentang Jaminan kesehatan.....	61
Tabel 3.15	Tabel tentang upah tambahan	62
Tabel 3.16	Tabel tentang perhatian pimpinan terhadap pelaksanaan kerja	63
Tabel 3.17	Tabel tentang penerapan tata tertib perusahaan.....	63
Tabel 3.18	Tabel tentang tanggung jawab terhadap maju mundurnya perusahaan.....	64
Tabel 3.19	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	66
Tabel 3.20	Tabel tentang kebanggaan terhadap perusahaan.....	67

Tabel 3.21	Tabel tentang rahasia perusahaan	68
Tabel 3.22	Tabel tentang frekuensi mengeluh pada pekerjaan	69
Tabel 3.23	Tabel tentang bicara terus terang dengan pimpinan	70
Tabel 3.24	Tabel tentang mengambil atau menyembunyikan barang perusahaan.....	70
Tabel 3.25	Tabel tentang frekuensi melanggar peraturan.....	71
Tabel 3.26	Tabel tentang datang dan pulang sesuai jadwal kerja	72
Tabel 3.27	Tabel tentang Ijin bila tidak masuk.....	73
Tabel 3.28	Tabel tentang frekuensi teguran dari pimpinan	73
Tabel 3.29	Tabel tentang alasan bertahan pada pekerjaan.....	74
Tabel 3.30	Tabel tentang niat untuk pindah perusahaan lain.....	75
Tabel 3.31	Tabel tentang pengetahuan tentang visi dan misi perusahaan.....	75
Tabel 3.32	Distribusi frekuensi Variabel Loyalitas Kerja.....	77
Tabel 3.33	Tabel tentang Frekuensi penundaan pekerjaan	78
Tabel 3.34	Tabel tentang protes kebijakan pimpinan.....	79
Tabel 3.35	Tabel tentang efektifitas mogok kerja.....	79
Tabel 3.36	Tabel tentang reaksi bila perusahaan bangkrut dan terpaksa memotong upah	80
Tabel 3.37	Tabel tentang alasan bila tidak mogok.....	81
Tabel 3.38	Tabel tentang reaksi bila terjadi mogok kerja tidak sah	82
Tabel 3.39	Tabel tentang alasan ikut mogok kerja.....	82
Tabel 3.40	Distribusi Frekuensi Variabel Aksi Mogok Kerja.....	84
Tabel 4.1	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Loyalitas Kerja	87
Tabel 4.2	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Aksi Mogok Kerja.....	91
Tabel 4.3	Hubungan Antara Loyalitas Kerja Dengan Aksi Mogok Kerja.....	95
Tabel 4.4	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Dengan Aksi Mogok Kerja.....	100

ABSTRAK

Anindita Khrisnadi, D 0303016, HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA TERHADAP AKSI MOGOK KERJA. (Studi Eksplanatif Kuantitatif di PT. Agung Saputratex di desa Somokaton Kec Sitimulyo Piyungan Bantul.), skripsi (S-1) jurusan Sosiologi, FISIP, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Oktober 2009.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan tekstil P.T Agung Saputratex dan merupakan penelitian eksplanatoris yaitu untuk menguji hipotesis hubungan antar variabel yang sudah dihipotesiskan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja terhadap aksi mogok kerja.

Tujuan tersebut kemudian diajukan hipotesis yaitu “semakin tinggi motivasi kerja, semakin loyal para tenaga kerja maka semakin rendah aksi mogok kerja”. Teori yang digunakan adalah teori fungsionalisme struktural yaitu bahwa setiap struktur dalam sistem sosial, fungsional terhadap yang lainnya, sebaliknya kalau tidak fungsional maka struktur tersebut tidak akan ada atau akan hilang dengan sendirinya. Begitu halnya motivasi kerja, loyalitas kerja dan aksi mogok kerja merupakan suatu sistem sosial yang saling berkaitan dan saling menyatu dalam keseimbangan. Jadi bila terjadi perubahan pada motivasi kerja, maka akan membawa perubahan pada loyalitas kerja dan akan membawa perubahan pula pada aksi mogok kerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner dengan 91 karyawan sebagai sampel dari jumlah populasi 512. Penarikan sampel menggunakan teknik sampel acak berstrata (*stratified random sampling*), yaitu sebuah pengambilan sampel yang diambil dengan cara masing-masing golongan harus mewakili dalam sampel yang seimbang dengan populasi masing-masing golongan, kemudian menetapkan jumlah tertentu untuk setiap strata sampai jumlah sampel.

Analisa data menggunakan teknik Korelasi Product Moment untuk mencari hubungan antar 2 variabel dan Korelasi Parsial Product Moment untuk mengetahui murni tidaknya hubungan variabel independent dan variabel dependent jika diuji dengan variabel kontrol.

Secara ringkas hasil penelitian adalah sebagai berikut : hubungan variabel Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja sebesar 0,701 pada taraf signifikansi 95 % dan diterima; hubungan variabel Motivasi Kerja dan Aksi Mogok Kerja sebesar -0,369 pada taraf signifikansi 95 % diterima; hubungan variabel Loyalitas Kerja dan Aksi Mogok Kerja sebesar -0,429 pada taraf signifikansi 95% diterima. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas Kerja terhadap Aksi Mogok Kerja sebesar -0.106 dibandingkan $SEr.Z$ 0,2089 maka hipotesis tersebut ditolak.

ABSTRACT

Anindita Khrisnadi, D 0303016, RELATIONS BETWEEN WORK MOTIVATION WITH WORK LOYALTY TO DIRECT ACTION (Quantitative Explanatory Research In PT Agung Saputratex Somokaton Sitimulyo Piyungan Bantul), Sociolgy.Fisip.UNS.October 2009

This research was PT Agung Saputratex is kind of explanatory wich is try to test hipotesis between variables that has been hypothesis. This research goals are to know if there's a relations between work motivation and work loyalty to direct action.

And then raising the goal wich is "more higher work motivation, more loyal the worker and so more low the direct action". The theory that use in this research is structural functionalism wich is every structure in social system are functional to each other, and if it doesn't function then thre will be no structure or gone. So that work motivation, work loyalty and direct action are include social system that connected and unite in balance. So if work motivation has chance and so it will chance to work loyalty and direct action.

To collect data is using questioner technic with 91 worker as sample from all population wich were 512 workers. The sampel withdrawing are use the stratified random sampling wich is sampling pick sample from the source with each part of the source represent in equal sample with the each population, and then specified the number every strata.

The analyse use product moment corelations to analyse the relations between two variables and use parsial product moment corelations to analys the pure relations between independent variables and dependent variables if test with control variables.

Summarized the result of this research are : relations between work motivation variables and work loyalty variables is 0.571 in significans 95% and it's being accepeted; relations between work motivation variables and direct action variables is -0.369 in 95 % significancy and it's accepted; relations between work loyalty varibles and direct action variables is -0.429 in 95% significansy it's accepted. Relations between work motivation with work loyalty to direct action is -0.106 compare with Ser.Z 0.2089 so the hypotesis is been denied.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik material maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata.

Di Indonesia, perkembangan industri terjadi pada sektor industri pengolahan. Sektor industri pengolahan dikelompokkan dalam industri besar, industri sedang, industri kecil dan kerajinan rumah tangga. Pengelompokan ini didasarkan kepada banyaknya tenaga kerja yang terlibat di dalamnya. Tenaga kerja itu termasuk juga tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.

Tabel 1.1 Data Pengawasan Perusahaan

No	Sektor KLUI	Jml Perush	Jumlah tenaga kerja			Kategori Perusahaan			
			WNI		WNA	Besar	Sedang	Menengah	Kecil
			L	P					
1	2	3	4		5	8	7		6
	1	2	79	100	1		1		1
	2								

	3	212	5649	10597	47	19	28	39	126
	4	9	280	19		1	1	2	5
	5	31	1135	106		3	1	3	24
	6	138	3105	627	16	5	9	40	84
	7	9	143	64			1	2	6
	8	34	725	266		1	5	4	24
	9	84	3174	2056	7	7	1	7	69
	0								
Jumlah		519	14219	13630	71	36	47	97	339

Sumber : Disnakertrans Bantul

Keterangan :

1 :Nomor urut

2 : KLUI 1-0

3 : Jumlah Perusahaan

4 : Jumlah TK WNI

5 : Jumlah TK WNA

6 : Kategori perusahaan kecil

7 : Kategori perusahaan sedang

8 : Kategori perusahaan besar

Kategori Perusahaan

Kecil : < 25 Orang

Menengah : 25-50 orang

Sedang : 50-99 orang

Besar : > 100 Orang

Kode KLUI

1 : Sektor Pertanian

2 : Sektor Pertambangan

3 : Industri

4 : Sektor Kelistrikan

5 : Sektor Pemborong CV/PT

6 : Perdagangan

7 : Sektor Angkutan

8 : Jasa Keuangan

9 : Sektor Jasa

Menurut data dari Disnakestrans Bantul, di daerah Bantul terdapat 519 perusahaan yang terdiri dari beberapa kriteria. Kriteria tersebut ada dalam KLUI (Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia) dan terbagi 9 sektor. Untuk sektor industri termasuk juga industri pengolahan ada di sektor KLUI 2 yaitu sektor industri. Jumlah tenaga kerja di Bantul mencapai 27.920 tenaga. Sedangkan tenaga kerja di bidang sektor industri pengolahan ada 16.293 pekerja. Jumlah tersebut terbagi dari 212 perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan.

Pekerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah industri. Jadi peranan dan posisi pekerja sangat sentral. Dalam hal ini seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian yaitu “keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, pada analisis terakhir akan ditentukan oleh unsur-unsur manusia di dalamnya”. (Siagian, Sondang P. 1989, 1989:34).

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh beberapa unsur-unsur manusia seperti tingkat inteligensi yang tinggi, kemampuan untuk mengatasi masalah. Diperlukan juga bakat manusia untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Minat manusia untuk bekerja pada organisasi juga berpengaruh karena minat kerja dapat menimbulkan ide-ide atau gagasan yang baru. Selain itu motivasi manusia untuk bekerja pada suatu organisasi juga mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Dapat dikatakan bahwa semakin majunya teknologi dalam dunia industri tanpa adanya campur tangan manusia yang aktif melakukan inovasi maka tujuan yang berorientasi pada efektifitas dan efisiensi industri tersebut tidak akan

tercapai. Dengan demikian tenaga kerja atau pekerja yang dibutuhkan dalam industri sekarang ini adalah tenaga kerja yang memiliki tingkat intelektual yang baik, menguasai ketrampilan pada suatu bidang tertentu dan juga memiliki sikap profesionalitas.

Pada mulanya seorang memasuki suatu organisasi terdorong oleh keinginan supaya segala kebutuhannya dapat terpenuhi melalui organisasi tersebut sebagai imbalan dari apa yang mereka berikan kepada organisasi tersebut. Dalam istilah psikologi dan manajemen kepegawaian dikenal sebagai motivasi. Motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditujukan pada pengarahannya, potensi, dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok.

Prof Dr. Buchari Zainun dalam bukunya Manajemen dan Motivasi mengungkapkan “Motivasi dan kemampuan untuk menghasilkan memang merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap mutu kinerja” jadi motivasi kerja merupakan syarat utama agar perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal karena mutu kinerja pegawai atau pekerja tetap tinggi dengan adanya motivasi dalam bekerja.

Loyalitas pekerja terhadap perusahaan sangat dibutuhkan demi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan. Pekerja tetap atau yang telah lama bekerja dalam sebuah perusahaan akan jauh lebih mengenal seluk beluk perusahaan dan bidang usahanya.

Dalam suatu perjalanan usaha, tidak sedikit organisasi perusahaan yang mengalami aksi mogok kerja yang disebabkan karena kurangnya penguasaan manajemen dalam perusahaan dan kurangnya loyalitas pekerja serta kurangnya kepercayaan tenaga kerja terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut catatan Disnakertrans Bantul tercatat bahwa pada tahun 2006 terjadi aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para karyawan dan pekerja pada PT. Tri Pilar Jayatama. Aksi mogok dilakukan karena para pekerja menuntut adanya kenaikan upah akibat upah yang ada di bawah UMP (Upah Minimum Propinsi), mereka mogok kerja selama 1 hari. Hal yang sama juga terjadi di PT. Kharisma Eksport, aksi mogok memang sering dilakukan pekerja untuk meminta hak-hak mereka di dalam perusahaan atau industri. Tahun 2008 tepatnya bulan April karyawan PT. Produk Rekreasi KID'S FUN melakukan aksi mogok yang didasari juga karena menuntut kenaikan upah agar setara dengan UMP. Selain karena rendahnya UMP yang ditetapkan perusahaan, lemahnya loyalitas kerja terhadap perusahaan dan kurangnya motivasi dalam bekerja juga dapat menimbulkan aksi mogok kerja untuk menuntut hak pekerja.

Pada dasarnya pekerja dan pengusaha sama-sama menginginkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Hubungan harmonis pengusaha dan pekerja terjadi apabila pekerja mmelakukan kewajibannya sebagai pekerja yaitu melaksanakan pekerjaannya sesuai perintah pengusaha atau majikan. Pengusaha juga berkewajiban membayar upah kepada pekerja sebagai hak pekerja atas upah. Selain itu pembuatan perjanjian kerja merupakan hal yang penting dimana perjanjian tersebut

merupakan titik tolak adanya hubungan kerja dan juga termasuk suatu cara agar hubungan harmonis antara pekerja dan pengusaha tetap terjaga.

Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara pengusaha menginginkan keuntungan dan keberlangsungan usahanya. Akan tetapi dalam kenyataannya tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing. Akibatnya tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan bahkan menjadi gejolak yang berakhir dengan Mogok kerja.

Dalam penelitian ini mencoba menjelaskan tentang hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas kerja apakah ada pengaruh terhadap aksi Mogok kerja di dalam suatu perusahaan sehingga tidak terjadi konflik kepentingan yang mengakibatkan perusahaan tersebut rugi

B. PERUMUSAN MASALAH :

Berdasarkan pada uraian diatas, perumusan masalah adalah

“Adakah hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap aksi Mogok kerja?”.

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja.
2. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan aksi Mogok kerja.

3. Mengetahui hubungan antara loyalitas kerja dengan aksi Mogok kerja.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap :

- a. Dapat digunakan sebagai titik tolak untuk melaksanakan penelitian sejenis secara lebih mendalam.
- b. Dapat digunakan sebagai titik tolak untuk melaksanakan penelitian serupa dalam lingkup yang lebih luas.
- c. Dapat digunakan sebagai masukan penting tentang permasalahan sosial khususnya dalam ketenagakerjaan.

E. KERANGKA TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

1. MASYARAKAT

Pengertian Masyarakat

Menurut Hasan Sadily dalam buku Sosiologi Untuk Masyarakat Indonesia "Masyarakat adalah golongan besar atau kecil terdiri dari beberapa manusia yang dengan atau karena sendirinya bertalian secara golongan dan saling mempengaruhi satu sama lain" (Shadily, Hassan. 1993). Sedangkan menurut Soerjono Soekanto "Masyarakat adalah satu kesatuan yang selalu berubah yang

hidup karena proses masyarakat yang menyebabkan perubahan itu” (Soekanto, Soerjono. 1988). Masyarakat menurut kebudayaan dibagi menjadi dua jenis yaitu masyarakat tradisional dan masyarakat modern.

Masyarakat Tradisional

Masyarakat tradisional merupakan masyarakat yang masih mempertahankan pada adat atau tradisi dan tindakan-tindakan sosialnya masih bersandar pada kebiasaan. Hubungan antar anggotanya masih diikat oleh hubungan batin yang murni dan bersifat alamiah.

Ciri-ciri masyarakat tradisional antara lain hubungan antar anggota masih bersifat kekeluargaan, dalam masyarakat tradisional belum ada pembagian kerja dan spesialisasi. Pembagian kerja hanya mengikuti garis perbedaan seks dan umur.

Masyarakat Modern

Masyarakat modern adalah masyarakat yang individu-individu di dalamnya berpola pikir maju atau modern ini ditunjukkan dengan menerima berbagai inovasi yang ada dan menerapkan dalam kehidupan. Selain itu struktur masyarakatnya lebih terbuka dan sukarela dan berkembang menjadi tiang-tiang masyarakat seperti organisasi politik, organisasi ekonomi, organisasi sosial termasuk juga organisasi profesional dan fungsional¹.

¹ www.ginandjar.com/public/

Ciri-ciri masyarakat modern

- Tindakan-Tindakan Sosial

Tindakan-tindakan sosial yang terjadi di masyarakat modern lebih banyak bersifat pilihan, sehingga menggali kemampuan dan hak masyarakat untuk mengembangkan pilihan-pilihan dan mengambil tindakan berdasarkan pilihan sendiri

- Orientasi terhadap perubahan

Perubahan yang terjadi di masyarakat modern merupakan ciri sekaligus masalah yang dihadapi oleh masyarakat itu sendiri, karena frekuensi perubahan itu semakin cepat sehingga sering tidak bisa diikuti seluruh lapisan masyarakat.

- Berkembangnya organisasi dan diferensiasi

Dalam masyarakat modern organisasi yang ada berkembang dengan cakupan yang luas dan rumit. Semakin maju masyarakat maka semakin tajam spesialisasi yang terjadi dalam masyarakat tersebut.

Sedangkan menurut Selo Soemardjan dalam bukunya *Beberapa Teori Sosiologi Tentang Struktur Masyarakat* mengungkapkan bahwa ciri-ciri masyarakat modern adalah :

- Hubungan antara manusia terutama didasarkan kepentingan pribadi

- Hubungan dengan masyarakat-masyarakat lain dilakukan secara terbuka dalam suasana saling pengaruh-mempengaruhi, kecuali dalam penjagaan rahasia penemuan-penemuan baru
- Kepercayaan kuat pada manfaat ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai sarana untuksenantiasa meningkatkan kesejahteraan masyarakat
- Tingkat pendidikan formal adalah tinggi dan merata
- Masyarakat tergolong-golong menurut bermacam-macam profesi serta keahlian yang masing-masing dapat ditingkatkan dan dipelajari dalam lembaga-lembaga pendidikan
- Hukum yang berlaku pada pokoknya hukum tertulis yang sangat kompleks
- Ekonomi hampir seluruhnya merupakan ekonomi pasaran yang didasarkan atas penggunaan uang dan alat-alat pembaharuan.

Masyarakat Industri

Masyarakat perusahaan atau masyarakat industri adalah masyarakat dengan struktur masyarakat yang modern seperti pengembangan struktur seperti yang terjadi di masyarakat barat dalam periode revolusi industri.

.....the division which has existed in every society between the various sectors of the economy, peasant, merchants, and craftman, but a technological division of labor within the firm which is one of the characteristics of modern industrial society ²

² Raymond Aron, 1967. *Lectures on Industrial Society*, trans M.K Bottomore. London. Weindenfield and Nicholson

Menurut Raymond Aron masyarakat industri adalah suatu bagian dalam setiap masyarakat yang telah ada diantara beberapa sektor dari ekonomi, petani, pedagang, dan pengrajin, tetapi salah satu karakteristiknya adalah pembagian kerja dalam perusahaan atau industri.

Masyarakat industri jika ditarik pengertiannya menurut konteks beberapa pengertian diatas, bahwa masyarakat industri merupakan suatu masyarakat dimana didalamnya terdapat struktur masyarakat modern dan masyarakat tradisional.

Karakteristik masyarakat industri antara lain sistem stratifikasi yang lebih kompleks, peningkatan kualitas pelayanan dalam bidang ekonomi. Spesifikasi tujuan merupakan fungsi utama dari sistem politik di masyarakat industri. Pola dari hak dan kewajiban diidentifikasi dan dipertahankan dan munculnya keinginan kelompok-kelompok yang berbeda untuk mensejajarkan perbedaan struktural.

Tujuan utama dari sistem politik di masyarakat industri adalah spesifikasi dan realisasi, banyaknya kelompok-kelompok di masyarakat industri yang mencari peran penting bagaimana tujuan utama masyarakat ini dapat dirinci dan dicapai. Sebagai contoh adalah serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan gambaran mekanisme pekerja industri yang mencari atau mengekspresikan tujuan utama mereka dalam industri atau perusahaan.

2. TENAGA KERJA

Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³ Tenaga kerja ini juga dibagi dalam dua kategori menurut bidang pekerjaan yang mereka geluti, yakni tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal.⁴

Tenaga kerja formal jarang menjadi sorotan negatif dalam setiap kasus perburuhan atau ketenaga kerjaan karena mereka memang sudah terorganisasi dengan begitu baik. Umumnya mereka datang dan bekerja tidak hanya dengan modal skill dan level pendidikan yang pas-pasan, sebab memenuhi persyaratan standar dimana ia bekerja merupakan syarat utama yang sudah harus mereka penuhi. Dalam beberapa kesempatan mungkin terjadi masalah, dan biasanya berakar pada masalah kebijakan, baik pemerintah maupun instansi dimana ia bekerja, seperti : gaji, pesangon, jam kerja, dst. Namun itu adalah hal yang wajar mengingat tuntutan globalisasi yang dinamis sebagai perwujudan dari manusia yang selalu mengalami perubahan. Sektor informal secara umum memiliki ciri-ciri sebagai berikut : (1) Kegiatan usahanya tak terorganisasi dengan baik, sebab tidak menggunakan fasilitas kelembagaan yang tersedia disektor ini; (2) Kegiatan usahanya tak memiliki izin usaha; (3) Pola Kegiatannya tak teratur, baik dalam arti lokasi maupun jam kerja; (4) Kebijaksanaan pemerintah dalam membantu golongan ekonomi lemah tak menyentuh sektor ini; (5) Unit usaha sudah keluar masuk dari sub sektor ke lain sub sektor; (6) Tehnologi yang dipakai cukup

³ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

⁴ *Ibid*, hal. : 5

sederhana; (7) Modal dan perputaran usaha cukup kecil, sehingga skala operasinya juga kecil; (8) Usaha yang dijalankan tak memerlukan pendidikan formal, tapi hanya dari pengalaman bekerja; (9) Unit usaha yang dijalankan sendirian, dan walaupun ada buruh, mereka ada pertalian keluarga; (10) Sumber dana sebagai modal usaha berasal dari tabungan sendiri atau dari lembaga keuangan tidak resmi, serta hasil produksi dan jasa dikonsumsi oleh golongan kota atau desa yang berpenghasilan rendah, tapi kadang-kadang juga berpenghasilan menengah.⁵

Tenaga Kerja yang terampil, merupakan potensi sumberdaya manusia yang sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan menyongsong era globalisasi. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), penduduk usia kerja didefinisikan sebagai penduduk yang berumur 10 tahun keatas, dan dibedakan sebagai Angkatan Kerja dan bukan Angkatan Kerja. Yang termasuk angkatan kerja seperti yang dikemukakan Dumairy (1997: 74) adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang berkerja dan yang mencari perkerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia tidak berkerja, tidak mempunyai perkerjaan dan sedang tidak mencari perkerjaan.⁶ Pertumbuhan penduduk setiap tahun akan berpengaruh terhadap pertumbuhan angkatan kerja. Sehingga apabila tidak secara kontinyu dilakukan pengembangan disektor

⁵ Sumber asli berasal dari tulisan Hidayat dalam Majalah Ekonomi Dan Keuangan Indonesia, terbitan Bulan Desember 1978, hal. 145 di kolom yang berjudul "*Sektor Informal Dalam Struktur Ekonomi Indonesia*" yang kemudian dikutip ke dalam buku Drs. Jefta Leibo, SU. 2004. *Problem Perkotaan Dan Konflik Sosial; Sebuah Perspektif Sosiologi*. Yogyakarta : Penerbit Institut Pengembangan Demokrasi Dan Hak Asasi Manusia (INPEDHAM), hal. : 9

⁶ Dumairy (1997: 74),

ketenagakerjaan dan di sektor kependudukan, maka angkatan kerja yang tumbuh dengan begitu tingginya tidak akan terserap oleh sumber daya yang ada.

Pengertian Serikat Pekerja

Serikat pekerja atau serikat buruh, adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh seperti upah, jam, dan kondisi kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Melalui organisasi, serikat dagang bertawar-menawar dengan majikan atas nama anggota serikat (anggota orang kebanyakan) dan merundingkan kontrak buruh (perundingan kolektif) dengan majikan. Hal ini dapat termasuk perundingan upah, aturan kerja, prosedur keluhan, aturan tentang penyewaan, pemecatan, dan promosi buruh, keuntungan, keamanan dan kebijakan tempat kerja.

Organisasi tersebut dapat terdiri atas buruh perseorangan, profesional, mantan buruh, atau penganggur. Tujuan paling umum namun tidak punya arti apapun adalah "memelihara atau memperbaiki keadaan pekerjaannya".

3. MOTIVASI KERJA

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan (Siagian.1989). Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Bisa diartikan bahwa motivasi membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu.

Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan.

Motivations are the drivers behind setting and pursuing goals. Motivation is why someone wants to do something. Motivation is what arouses and sustains action toward a desired goal. It gives purpose and direction to behavior. www.cooper.com/journal/ (Stefan Klocek on October 20, 2008)

Motivasi adalah penggerak dalam menentukan dan mengejar tujuan. Motivasi itu ialah mengapa seseorang ingin melakukan sesuatu. Motivasi membangkitkan dan menopang aksi dalam pemenuhan tujuan. Memberikan tujuan dan arah pada tingkah laku.

Motivasi dapat juga diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misal seorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut.(Malayu Hasibuan. 2000)

Ada tiga komponen utama dari motivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan,

Kebutuhan tersebut mencakup :

- Upah. Upah merupakan salah satu alat pemenuh kebutuhan-kebutuhan fisiologis, keterjaminan dan egoistik,
- Keterjaminan Pekerjaan (*security of job*). Karena ancaman dari perubahan teknis, keinginan ini sangat mendapat prioritas untuk banyak karyawan dan serikat buruh.
- Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan (*credit for work done*). Keinginan ini berasal dari pengelompokan kebutuhan secara egoistik.
- Pekerjaan yang berarti (*a meaningful job*). Keinginan ini berasal baik dari kebutuhan akan penghargaan maupun dorongan kearah perwujudan diri dan prestasi.
- Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan menarik. Keinginan akan kondisi kerja yang baik juga didasari oleh banyak kebutuhan. Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan keamanan. Perlengkapan tertentu, seperti meja dan permadani, merupakan lambang-lambang status yang menunjukkan bagaimana pentingnya kedudukan seseorang.
- Kepemimpinan yang mampu dan adil (*competent and fair leadership*). Keinginan akan kepemimpinan yang baik dapat berasal dari kebutuhan-kebutuhan fisiologis dan keterjaminan.
- Organisasi yang relevan dari segi sosial (*a society relevant organization*). Keinginan ini berasal dari kebutuhan manusia akan harga diri.

b. Dorongan

Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan. Berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah dan pada tindakan tertentu secara sadar dilakukan oleh seseorang. Dorongan dapat bersumber dari dalam diri seseorang ataupun dari luar dirinya.

c. Tujuan

Tujuan yang dimaksud disini adalah keinginan untuk menjadi lebih baik. Keinginan seorang pekerja dalam kaitannya dengan motivasi adalah untuk mencapai suatu keberhasilan dalam perusahaan.

Berdasar atas kebutuhan, dorongan dan tujuan maka pengusaha sebagai pemegang kekuasaan utama dalam suatu perusahaan perlu mendorong pekerja untuk memberikan sumbangannya yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan.

Merujuk dari definisi-definisi konsep motivasi yang telah dikemukakan diatas maka dalam penelitian ini yang dimaksud motivasi kerja adalah motivasi kerja adalah suatu daya dorong atau penggerak yang berasal dari dalam maupun dari luar individu yang mengakibatkan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja meliputi tujuan akan keberhasilan perusahaan, dorongan akan pemenuhan tujuan keberhasilan, kebutuhan akan upah, kebutuhan akan kondisi kerja, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan keterjaminan kerja, kebutuhan akan kepemimpinan.

4. LOYALITAS KERJA

Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah sikap seorang pekerja yang mendukung tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan melakukan kerja dengan sebaik-baiknya. Dalam *International Encyclopedia of Social Science* “loyalty can be defined a feeling of attachment to something outside of the self, such as a group of institution, a course, or an ideal”⁷.

Pengertian lain yang terdapat dalam kamus psikologi adalah sikap atau perasaan kesetiaan pada seseorang atau group yaitu simbol, kewajiban atau sebab yaitu muncul dari atau perubahan dari perasaan cinta tetapi juga mencakup identifikasi personal dengan obyek yang dibicarakan (Nancy Simanjuntak, 1988:264). Menurut asal katanya adalah ‘loyal’ (Bahasa Perancis) yang berarti jujur, setia dan taat kepada kewajiban dan kepada perjanjian yang dibuat (Ensiklopedia Indonesia).

Loyalitas juga merupakan suatu keadaan pada diri individu untuk dapat mempunyai rasa memiliki; melindungi dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Loyalitas ini akan ada bila disertai tunjangan-tunjangan tambahan untuk menopang hidup keluarganya, sehingga mereka betah bekerja pada suatu perusahaan saja. Hal ini dikarenakan tolok ukur individu yang

⁷ David L.Sills, *International Encyclopeda of Social Science, Volume 9*. London Crowell Collier & Mcmillan

terpenting yaitu *sense of belonging*, dimana pada dasarnya orang akan mau berbuat lebih banyak dan lebih baik bila merasa dibutuhkan.

Jadi yang dimaksud loyalitas kerja dalam penelitian ini adalah sikap seorang pekerja yang mendukung tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan melakukan kerja dengan sebaik-baiknya. Loyalitas kerja ini biasanya diwujudkan dalam sikap menjaga nama baik perusahaan, kejujuran dalam bekerja, disiplin menjalankan peraturan dalam perusahaan.

5. AKSI MOGOK KERJA

Pengertian Aksi

Aksi atau action adalah suatu proses melakukan sesuatu atau tindakan yang dilakukan karena ada tekanan untuk berbuat atau aktivitas yang timbul karena proses melakukan sesuatu. Aktivitas yang timbul dapat mempengaruhi dan mengakibatkan perilaku individu berlawanan dengan individu lain atau reaksi individu lain.

Pengertian Mogok Kerja

Menurut UU No. 13/2003 Bab I Pasal 1 tertera bahwa, “mogok kerja adalah tindakan pekerja atau buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”. Pengertian tersebut juga tertera pada Kepmenakertrans Nomor : KEP.232/MEN/2003.

Pada dasarnya, mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Hal tersebut tercantum di dalam UU No. 13/2003 dan Kemenakertrans Nomor : KEP.232/MEN/2003.

Mogok Kerja Tidak Sah

Menurut Kepmenakertrans Nomor : 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah pasal 3 menyebutkan bahwa mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal lain mengenai mogok kerja yang tidak sah diatur pada pasal 6 yaitu sebagai berikut :

1. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.
2. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut

dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.

Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

Pengertian Aksi Mogok Kerja

Aksi Mogok kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu bentuk solidaritas dari para pekerja untuk melakukan aksi terhadap perusahaan dalam mencapai kebutuhan hidup para pekerja. Aksi Mogok kerja yang dilakukan pekerja biasanya ditunjukkan dengan melakukan penundaan aktivitas kerja

Menurut James John Bell, J. Cookson, Ilyese Houge dan Patrick Reinsborough dalam jurnal di situs www.earthfirstjournal.org mengemukakan tentang definisi dari aksi mogok kerja.

Direct action—action that either symbolically or directly shifts power relations—is an essential transformative tool. Direct action can be both a tactic within a broader strategy or a political ethic calling to fundamentally change power relations at the deepest level. (James John Bell, J. Cookson, Ilyse Hogue and Patrick Reinsborough 2002)

Mogok kerja adalah aksi yang simbolik dan mengarah atau berhubungan dengan pergeseran kekuatan, dan merupakan cara pokok untuk mengubah. Mogok kerja dapat berupa taktik dengan strategi yang kasar maupun dengan menggunakan etika politik untuk dapat mengubah hubungan kekuasaan dalam tingkat yang terendah.

F. PARADIGMA DAN TEORI.

Dalam sosiologi terdapat tiga paradigma, yaitu paradigma fakta sosial, paradigma definisi sosial dan paradigma perilaku sosial. Menurut Ritzer paradigma adalah pandangan mendasar dari ilmuwan tentang apa yang menjadi pokok persoalan yang semestinya dipelajari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan (*discipline*) menurut versi ilmuwan tertentu. Paradigma membantu merumuskan tentang apa yang harus dipelajari, persoalan-persoalan apa yang mesti dijawab, bagaimana seharusnya menjawab, serta aturan-aturan apa yang harus diikuti dalam menginterpretasikan informasi yang dikumpulkan dalam rangka menjawab persoalan-persoalan tersebut.

Penelitian ini menggunakan Paradigma Fakta Sosial. Menurut Emile Durkheim yang menjadi pokok persoalan penyelidikan sosiologi adalah fakta sosial. Fakta sosial dinyatakan sebagai barang sesuatu (*thing*) yang berbeda dengan ide, sehingga tidak dapat dipahami melalui kegiatan mental murni (*spekulatif*) tetapi untuk memahaminya diperlukan penyusunan data riil diluar pemikiran manusia.

Fakta sosial mempunyai 3 karakteristik:

- *Fakta sosial itu bersifat umum atau tersebar luas dalam suatu masyarakat:* pengaruh yang ditimbulkan terhadap individu merupakan hasil dari sifat kolektifnya. Oleh karena itu, paradigma ini dalam menganalisa suatu fenomena selalu didasarkan metode deduksi. Dimana karakteristik individu dapat dijelaskan melalui pemahaman tentang karakteristik kelompok atau masyarakat.

- *Fakta sosial berada diluar individu atau bersifat eksternal di luar individu.* Fakta sosial tidak diciptakan oleh individu, melainkan terbentuk karena adanya berbagai bentuk interaksi antar individu. Fakta sosial berada di lingkungan individu yang berupa adat istiadat, atau kepercayaan, dan nilai-nilai yang berkembang di masyarakat. Jadi pada waktu individu dilahirkan, individu akan terus berkembang di dalam pengaruh nilai-nilai yang ada disekitarnya.
- *Fakta sosial bersifat memaksa individu.* Bahwa segala sikap, tindakan, pikiran, dan perasaan individu selalu didorong dibimbing atau dengan cara tertentu dipengaruhi oleh berbagai tipe fakta sosial yang ada di sekitarnya pada saat individu mampu melalui proses sosialisasinya, mengendapkan fakta sosial yang cocok demikian menyeluruh, maka sering kali paksaan dari luar tersebut tidak dirasakan individu dalam bertindak.(Johnson,1986:77). Sebaliknya kondisi ketika individu merasakan paksaan dari fakta sosial terjadi apabila individu menentangnya. Paksaan tersebut bisa berbentuk paksaan formal seperti penyesuaian atau penahanan, maupun paksaan informal seperti cemooh atau sindiran.

Menurut Durkheim fakta sosial tidak dapat dipelajari melalui instropeksi. Fakta sosial harus diteliti di dalam dunia nyata sebagaimana orang mencari barang sesuatu yang lainnya.

Ada dua macam fakta sosial:

1. Dalam bentuk material. Barang atau sesuatu yang dapat disimak, ditangkap, dan diobservasi. Fakta sosial yang berbentuk material ini adalah bagian dari dunia nyata (*eksternal world*). Contoh arsitektur dan norma hukum.
2. Dalam bentuk non material. Sesuatu yang dianggap nyata (*eksternal*). Fakta sosial jenis ini merupakan fenomena yang bersifat *inter subjective* yang hanya dapat muncul dari dalam kesadaran manusia. Contohnya egoisme, altruisme, dan opini. (Ritzer, 1992; 17)

Paradigma fakta sosial sangat menekankan kepada struktur makro masyarakat dan sosiologi adalah ilmu yang mempelajari struktur tersebut sebagai fakta sosial. Secara garis besar fakta sosial terdiri dari dua tipe, yaitu struktur sosial dan pranata sosial. Struktur dan pranata mempunyai sifat memaksa akan menentukan tingkah laku manusia (individu). Hal ini merupakan tekanan Emile Durkheim pada kenyataan gejala sosial yang obyektif dalam tingkatan kenyataan sosial struktur sosial (Durkheim dalam Doyle Paul Johnson, 1986:166).

Berkaitan dengan penelitian ini motivasi kerja, loyalitas kerja termasuk ke dalam fakta sosial non material karena berasal dari dalam kesadaran individu. Motivasi kerja dan loyalitas kerja adalah fakta sosial yang bersifat umum dan tersebar luas dalam masyarakat, karena pengaruh yang ditimbulkan berasal dari sifat kolektifnya contohnya tujuan dalam bekerja. Begitu juga dengan aksi mogok kerja tergolong dalam fakta sosial non material karena berasal dari luar individu dan terbentuk dari interaksi antar individu.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah Teori Fungsionalisme Struktural, dimana ini menekankan kepada keteraturan (order) dan mengabaikan konflik dan perubahan-perubahan dalam masyarakat. Menurut teori ini, masyarakat merupakan suatu sistem sosial yang terdiri atas bagian-bagian atau elemen yang saling berkaitan dan saling menyatu dalam keseimbangan. Hal ini berarti bahwa ketika terjadi perubahan dalam satu bagian akan membawa perubahan pada bagian lain. Asumsi dasarnya adalah bahwa setiap struktur dalam sistem sosial, fungsional terhadap yang lainnya, sebaliknya kalau tidak fungsional maka struktur tersebut tidak akan ada atau akan hilang dengan sendirinya (Ibid, 1985; 25).

Begitu halnya motivasi kerja, loyalitas kerja dan aksi mogok kerja merupakan suatu sistem sosial yang saling berkaitan dan saling menyatu dalam keseimbangan. Jadi bila terjadi perubahan pada motivasi kerja, maka akan membawa perubahan pada loyalitas kerja dan akan membawa perubahan pula pada aksi mogok kerja.

G. KERANGKA PEMIKIRAN

Masyarakat adalah golongan besar atau kecil terdiri dari beberapa manusia yang dengan atau karena sendirinya bertalian secara golongan dan saling mempengaruhi satu sama lain dan selalu berubah karena proses masyarakat yang menyebabkan perubahan itu. Menurut kebudayaan masyarakat ada dua jenis yaitu masyarakat tradisional dan masyarakat modern. Masyarakat tradisional merupakan masyarakat yang masih mempertahankan pada adat atau tradisi dan

tindakan-tindakan sosialnya masih bersandar pada kebiasaan. Hubungan antar anggotanya masih diikat oleh hubungan batin yang murni dan bersifat alamiah. Masyarakat modern adalah masyarakat yang individu-individu di dalamnya berpola pikir maju atau modern ini ditunjukkan dengan berbagai inovasi.

Dalam suatu perusahaan terdapat bagian-bagian yang saling berhubungan baik inter maupun antar bagian tersebut. Masyarakat perusahaan atau masyarakat industri adalah hubungan antar karyawan atau pekerja yang saling mempengaruhi dan selalu berubah karena proses yang terjadi dalam industri. Pada setiap bagian dari perusahaan terdiri dari para pekerja dengan latar belakang yang berbeda. Para pekerja berinteraksi dan masing masing memiliki fungsi. Interaksi ini yang menghubungkan golongan-golongan dalam perusahaan menjadi satu golongan.

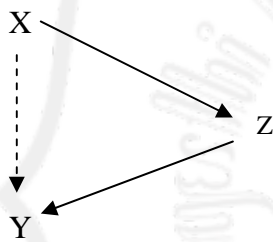
Penelitian ini memfokuskan pada para pekerja dalam sebuah perusahaan tekstil. Tenaga kerja atau karyawan merupakan ujung tombak dari perusahaan dituntut memiliki dedikasi yang tinggi. Kinerja para pekerja akan dapat mempengaruhi kualitas perusahaan.

Dalam suatu hubungan kerja tingkat loyalitas kerja sangat mempengaruhi tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan melakukan kerja dengan sebaik-baiknya. Aksi Mogok kerja dapat dikatakan sebagai suatu bentuk solidaritas dari para pekerja untuk melakukan aksi terhadap perusahaan dalam mencapai kebutuhan hidup para pekerja.

Apabila tingkat motivasi kerja tinggi maka semakin loyal para pekerja sehingga membuat rendah tingkat aksi Mogok kerja. Sebaliknya tingkat motivasi

kerja rendah maka perkerja tidak loyal terhadap perusahaan dan mengakibatkan aksi Mogok kerja yang tinggi intensitasnya.

Dari fakta-fakta diatas merupakan suatu dugaan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja dan loyalitas kerja berhubungan dengan aksi Mogok kerja. Sehingga dalam penelitian ini terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Aksi Mogok Kerja di PT ASATEX Bantul. Hal inilah yang kemudian membuat peneliti menajdi tertarik untuk melakukan penelitian hubungan kerja di PT ASATEX Bantul.



Keterangan :

X : Motivasi Kerja

Y : Aksi Mogok Kerja

Z : Loyalitas Kerja

H. HIPOTESIS

1. Hipotesis Mayor

“Semakin tinggi motivasi kerja, semakin loyal para tenaga kerja maka semakin rendah aksi Mogok kerja”

2. Hipotesis Minor

a. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi loyalitas pekerja

- b. Semakin tinggi tingkat loyalitas pekerja, semakin rendah aksi Mogok kerja
- c. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah aksi Mogok kerja

I. DEFINISI KONSEPTUAL

1. Motivasi kerja adalah suatu daya dorong atau penggerak yang berasal dari dalam maupun dari luar individu yang mengakibatkan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan.
2. Loyalitas kerja adalah suatu sikap seorang pekerja yang mendukung tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan melakukan kerja dengan sebaik-baiknya.
3. Aksi Mogok kerja adalah suatu bentuk solidaritas dari para pekerja untuk melakukan aksi terhadap perusahaan dalam mencapai kebutuhan hidup para pekerja

J. DEFINISI OPERASIONAL

Motivasi Kerja indikatornya:

- Tujuan akan keberhasilan perusahaan.
- Dorongan akan pemenuhan tujuan keberhasilan
- Kebutuhan akan upah
- Kebutuhan akan kondisi kerja
- Kebutuhan akan penghargaan

- Kebutuhan keterjaminan kerja
- Kebutuhan akan kepemimpinan

Loyalitas kerja indikatornya:

- Sikap menjaga nama baik perusahaan
- Kejujuran dalam bekerja
- Disiplin menjalankan peraturan dalam perusahaan.
- Kesetiaan pada perusahaan

Aksi Mogok Kerja indikatornya:

- Penundaan penyelesaian pekerjaan

K. METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT ASATEX desa Somokaton Kec Sitimulyo Piyungan Bantul. Alasan karena memilih lokasi ini karena PT ASATEX pernah terjadi demo mogok kerja pada tahun 2000.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatoris (*explanatory research*) yaitu, penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesakan. Pada jenis peniltian ini, ada hipotesa yang akan diuji kebenarannya.

3. Sumber Data

Sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Yang dimaksud dengan data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Seperti data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner dan dijawab oleh responden. Dalam hal ini adalah karyawan PT ASATEX. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja terhadap aksi Mogok kerja.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data tertulis seperti buku, arsip, dokumentasi, dan berbagi data yang berkenaan dengan penelitian ini. Data ini diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kab Bantul dan dari arsip PT ASATEX. Data ini untuk mendukung data primer yang telah diperoleh.

4. Sampel dan Populasi

a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga⁸. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam Encyclopedia of Educational Evaluation tertulis : *A population is set (or collection) of all elements possessing one or more attributes interes*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pekerja bagian produksi di PT ASATEX. Besar populasi dalam penelitian ini adalah 214 pekerja..

⁸ Masri Singarimbun & Sofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*. PT Pustaka LP3ES

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan obyek penelitian dan harus mewakili karakteristik populasi. Sehingga yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah sebagian tenaga kerja pada PT ASATEX Piyungan Bantul.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik penarikan sampel secara berstrata (*stratified random sampling*). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak berstrata (*stratified random sampling*), yaitu sebuah pengambilan sampel yang diambil dengan cara masing-masing golongan harus mewakili dalam sampel yang seimbang dengan populasi masing-masing golongan, kemudian menetapkan jumlah tertentu untuk setiap strata sampai jumlah sampel. Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan di PT. ASATEX. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja terhadap aksi Mogok kerja. Informan atau responden yaitu para karyawan perusahaan itu sendiri dalam hal ini dianggap paling mengetahui informasi dan masalah yang terjadi dalam perusahaan. Bagian-bagian dari suatu keseluruhan yang menjadi obyek sesungguhnya dari suatu penelitian.

Besar Sampel

Besar Populasi	Besar Sampel
0-500	83
501-1000	91

1001-1500	94
1501-2000	96
2001-2500	97

Dalam penelitian ini, jumlah populasi/subyek adalah 520 karyawan. Hal ini berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kab. Bantul dan data dari bagian personalia PT ASATEX.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak berstrata (*stratified random sampling*), yaitu sebuah pengambilan sampel yang diambil dengan cara masing-masing golongan harus mewakili dalam sampel yang seimbang dengan populasi masing-masing golongan, kemudian menetapkan jumlah tertentu untuk setiap strata sampai jumlah sampel terpenuhi. Dari total sampel yaitu 91 responden, dan tingkatan yang ada di PT ASATEX terbagi menjadi empat bagian, maka pengambilan sampel untuk tiap-tiap bagian adalah sebagai berikut:

$$\text{Bagian Personalia} = 91 \frac{12}{520} \times 100\% = 2,09 \text{ dibulatkan menjadi } 2 \text{ karyawan.}$$

$$\text{Bagian Produksi} = 91 \frac{432}{520} \times 100\% = 75,59 \text{ dibulatkan menjadi } 76 \text{ karyawan.}$$

$$\text{Bagian Penjualan dan Pemasaran} = 91 \frac{52}{520} \times 100\% = 9,1 \text{ dibulatkan menjadi}$$

9 karyawan.

$$\text{Bagian Administrasi dan Keuangan} = 91 \frac{24}{520} \times 100\% = 4,19 \text{ dibulatkan}$$

menjadi 4 karyawan.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Dalam penelitian ini akan dilakukan observasi langsung dengan cara terbuka dan pengamatan tertutup⁹. Pengamatan terbuka diketahui oleh subyek dan subyek dengan sukarela memberikan kesempatan kepada kita untuk mengamati perilaku mereka. Pengamatan tertutup adalah pengamatan dimana pengamat beroperasi tanpa diketahui oleh subyek. Hasil pengamatan tersebut dituangkan dalam lembar observasi yang selanjutnya akan dijadikan data lapangan.

b. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui cara penyusunan daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya yang harus dijawab oleh responden.

c. Studi Kepustakaan dan Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literatur. Juga Mengumpulkan data-data dokumenter yang relevan dengan objek penelitian. Dokumen tersebut dapat berupa laporan-laporan, artikel di

⁹. Lexy Moleong.. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

media massa, laporan-laporan penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan, dan lain-lain yang mampu mendukung data yang diperlukan arsip organisasi dan catatan lain semisal naskah drama, arsip foto, dan lain sebagainya.

6. Teknik Analisa Data

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan, digunakan uji statistik sebagai berikut:

a. Korelasi Product Moment

Penelitian ini menggunakan korelasi product moment untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu x dan y

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

b. Korelasi Parsial Product Moment

Korelasi parsial antara dua variabel adalah suatu korelasi yang menihilkan akibat dari variabel ketiga (atau sejumlah variabel-variabel yang lain) terhadap dua variabel yang sedang dikorelasikan.

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum P.T ASATEX

1. Sejarah Berdiri

Perusahaan Tenun Agung Saputra Tex didirikan pada tahun 1981 berdasarkan Surat Ijin Perusahaan pada bulan November NO.357/JAI/NONVAS/II/85 dengan nama perusahaan tenun “ Agung Saputra Tex”. Pendiri dan pimpinan perusahaan ini adalah Bpk Nggala Hartono Saputra. Perusahaan ini bersifat perseorangan dan merupakan perusahaan keluarga atau Home Industry.

Pada awal berdiri perusahaan ini beroperasi dalam satu shift yaitu pada pagi hari. Keadaan tersebut berjalan selama dua bulan, kemudian diberlakukan dua shift selama 2 tahun. Pada bulan April 1984 perusahaan ini mulai beroperasi dengan tiga shift atau 24 jam dengan satu setengah jam istirahat. Jam kerja 3 shift ini beroperasi hingga saat ini.

Pada tahun awal berdiri 1981 perusahaan ini hanya mempunyai 20 mesin tenun baru dan 2 mesin diesel. Kemampuan diesel dapat menghidupkan sekitar 80 mesin tenun maka dengan 20 mesin tenun yang dimiliki terasa tidak efektif. Maka perusahaan menambah 56 buah mesin tenun pada 2 tahun berikutnya. Pada bulan April 1984 perusahaan menambah 28 mesin tenun lagi. Setelah kebutuhan

perusahaan dapat berjalan dengan baik maka pada 15 Oktober 1987 perusahaan diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Bpk Sudomo dan Menteri Perindustrian Bpk Hartanto. Mesin tenun kembali dipertambah pada tahun 1988 sebanyak 38 mesin. Hingga saat ini perusahaan sudah memiliki 600 buah mesin tenun yang terdiri dari 368 mesin merk Sukamoto, 100 merk HOA dan 132 merk RRT.

Pada bulan Desember tahun 1990 perusahaan ini memperpanjang ijin perusahaan dan ini adalah ijin kedua dengan ijin usaha nomor 379/DJAI/IUT/penghubung III/NON PMA penghubung PNDN/XII/24 Desember 1990.

Pada tahun 2000 pernah terjadi mogok kerja di perusahaan ini. Aksi mogok kerja dilakukan karena para pekerja menuntut adanya kenaikan upah akibat upah yang ada di bawah UMR (Upah Minimum Regional), mereka mogok kerja selama 1 hari. Setelah dilakukan pembicaraan dengan didampingi Disnakertrans sebagai penengah. Akhirnya aksi mogok tersebut selesai dengan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan.

Pada bulan Mei tahun 2005 perusahaan ini pernah mengalami kerusakan yang cukup parah. Ini disebabkan oleh karena gempa yang melanda Bantul. Atap perusahaan sampai rubuh dan mengakibatkan sekitar 25 mesin tenun rusak dan 2 karyawan meninggal dunia.

Selama berdiri tahun 1981 perusahaan Agung Saputratex ini belum pernah mengalami kebangkrutan. Pada waktu krisis moneter tahun 1998 perusahaan ini juga tidak mengalami dampak yang terjadi seperti perusahaan lain yang sampai

mengalami kebangkrutan. Bahkan pada resesi ekonomi sekarang ini perusahaan ini tidak mengalami dampak yang berarti.

2. Lokasi Perusahaan

Perusahaan tenun agung saputra tex dibangun di area seluas 5.500. Terletak di sebelah timur kota Yogyakarta atau di kelurahan Sitimulyo Kecamatan Piyungan, Kabupaten Bantul. Lebih tepatnya perusahaan ini berada di selatan Jl Wonosari Km.10 Yogyakarta.

3. Visi, Misi, Tujuan Perusahaan

a) Visi

Menjadi industri tenun terkemuka dan meraih posisi dalam persaingan bisnis nasional.

b) Misi

- Memperoleh laba dari kegiatan produksi tenun.
- Dapat membantu daerah dalam meningkatkan pendapatan daerah.
- Membantu pemerintah dalam upaya memenuhi kebutuhan sandang masyarakat Yogyakarta pada khususnya dan masyarakat Indonesia umumnya.

c) Tujuan

a) Tujuan Jangka Pendek

- Mencapai laba maksimum

Perusahaan berusaha secara maksimal untuk mencapai laba yang optimum. Bila hal ini dapat dicapai, maka perusahaan diharapkan dapat berkembang pesat.

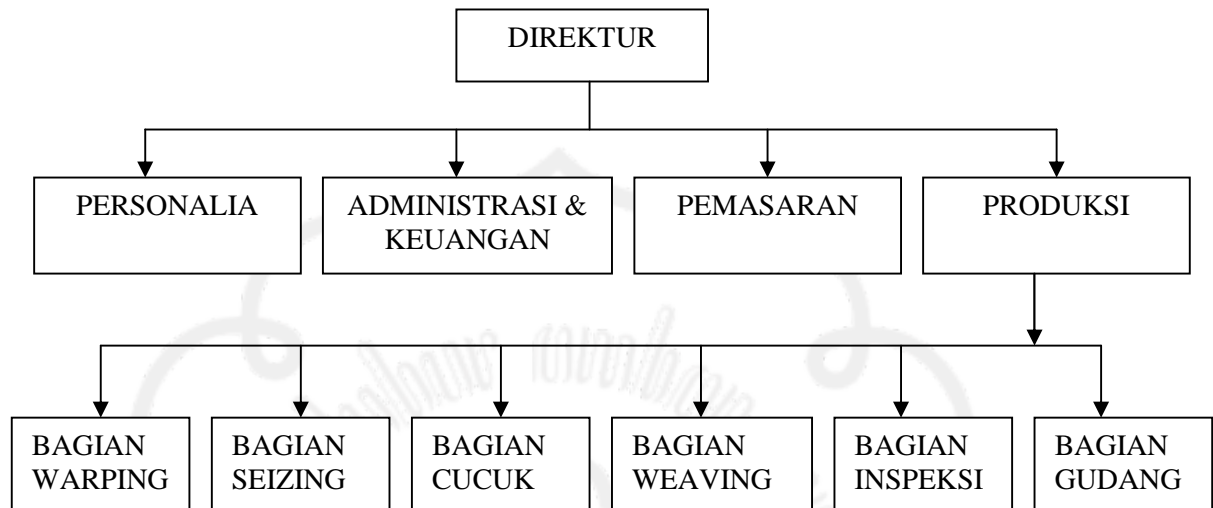
- Memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar sehingga dapat mengurangi pengangguran

b). Tujuan Jangka Panjang

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan penjualan dan mampu mengembangkan usahanya sehingga dapat meningkatkan penghasilan perusahaan.

4. Struktur Organisasi

A. Struktur Organisasi



Bagan organisasi dapat digunakan untuk menunjukkan garis wewenang langsung sehingga dapat digunakan sebagai pengamatan yang cepat mengenai siapa yang bertanggung jawab atas jenis fungsi tertentu. Bagan dapat dipakai sebagai alat pedoman dan alat pelatihan dalam perencanaan suatu perluasan. Bagan dapat juga digunakan sebagai peringatan untuk karyawan mengenai hubungan kerja di dalam perusahaan.

Perusahaan Tenun Agung Saputratex menggunakan sistem garis (line) yaitu suatu bentuk organisasi yang dikepalai oleh seorang direktur perusahaan selaku pemilik perusahaan yang membawahi kepala departemen-departemen dan sejumlah karyawan bertanggung jawab kepada atasannya.

B. Uraian Jabatan

1. Direktur

Tugas direktur mencakup tugas intern dan ekstern perusahaan yaitu :

- Melakukan pengawasan dan pengontrolan secara menyeluruh.
- Menciptakan rencana kerja perusahaan.
- Memberikan saran dan arahan bagi kemajuan perusahaan.
- Mengatasi segala masalah yang dihadapi perusahaan.
- Mengadakan koordinasi yang baik dengan bawahan.

2. Kepala Bagian Personalia

Mempunyai tugas antara lain :

- Mengawasi dan mengatur keluar masuknya karyawan
- Mengurus daftar absensi karyawan

3. Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan

Tugas Kepala Bagian Administrasi adalah :

- Mengatur administrasi perusahaan
- Melaksanakan administrasi perusahaan sesuai aturan yang berlaku
- Memberi laporan tentang keuangan perusahaan.

4. Kepala Bagian Pemasaran

Mempunyai tugas antara lain:

- Berusaha mencari langganan maupun tempat pemasaran yang lain
- Melakukan penjualan hasil produksi dengan harga yang telah ditetapkan
- Mengawasi kelancaran penjualan hasil produksi

5. Kepala Bagian Produksi

Tugas Kepala Bagian Produksi :

- Mengatur dan mengawasi pembagian kerja karyawan
- Memelihara kualitas dan kuantitas produksi
- Mengatur dan mengelola pelaksanaan produksi
- Mengawasi jalannya produksi

6. Operator Mesin Produksi

Tugas operator mesin produksi berbeda-beda sesuai dengan mesin produksi yang ditangani. Adapun tugas tersebut antara lain :

- a) Operator Mesin *Warper*

Operator mesin *warper* bertugas menjalankan dan mengawasi mesin *warper* dalam menggulung benang kedalam kelos untuk diproses di mesin selanjutnya

b) Operator Mesin Palet

Operator mesin palet bertugas menjalankan dan mengawasi operasi mesin palet dalam menggulung benang yang masih di dalam kelos ke dalam palet-palet.

c) Operator Mesin Cucuk

Bertugas memisahkan utas-utas benang pada *boom* tenun atau *boom warping* dengan menggunakan mesin cucuk

d) Operator Mesin Tenun

Bertugas menjalankan dan mengawasi operasi mesin tenun dan mengganti palet-palet kecil yang melintang pada mesin tenun apabila palet-palet tersebut habis benangnya.

e) Operator Lipat

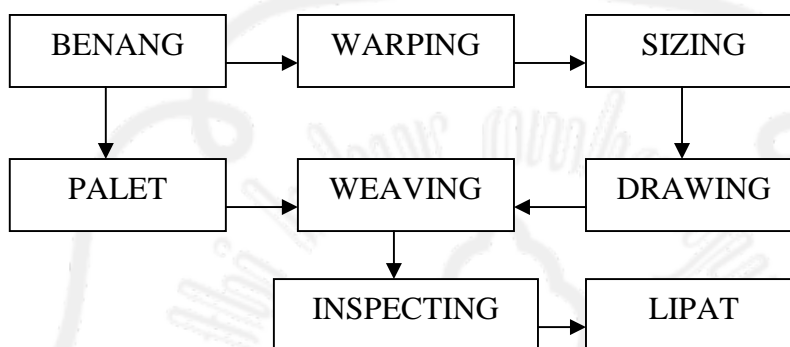
Bertugas melipat kain jadi yang telah selesai dari proses produksi dan memasukkan kedalam gudang.

f) Operator Mesin *Sizing*

Bertugas mengoperasikan mesin *sizing* yang berguna untuk melakukan proses pengeluaran, pengkajian, pengeringan, pemisahan dan penggulungan benang lusi.

5. Proses Produksi

Dalam proses produksi berlangsung secara berurutan berdasarkan urutan pengerjaan dari bahan mentah menjadi suatu barang jadi sebagai hasil akhir yang diinginkan. Berikut adalah bagan proses produksi :



Sumber: Kabag Personalia PT Agung Saputratex

1) *Warping*

Proses yang terjadi pada bagian ini adalah menggulung benang secara sejajar yang jumlahnya telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan. Sehingga dalam bagian ini tugas utama adalah menggulung benang ke dalam *boom warping* yang panjangnya juga telah ditentukan. Tugas kedua yaitu menghilangkan bulu-bulu atau benang yang tidak terpelincir. Bagian ini juga bertugas mengetahui kualitas atau mutu benang dalam hal ini putus tidaknya benang tersebut.

2) *Sizing*

Pada bagian ini adalah proses membuat benang agar menjadi lebih kuat, kaku tetapi fleksibel disamping juga menidurkan atau melemaskan bulu-bulu benang. Bahan-bahan dan obat-obat yang digunakan di proses *sizing* antara lain: tepung tapioka, kendhal, dan minyak kelapa. Namun karena bahan-bahan tersebut kurang praktis, sebab tidak konstan. Kemudian beralih menggunakan obat kimia yaitu evanol, slagum, plyvinnile alkohol (PVD) serta solviwax.

Dalam proses sesudah *warping* kemudian ditarik bersamama-sama untuk dikanji dan selanjutnya sari *sizing* atau sari kanji benang digulung ke *boom* tenun yang bentuknya lebih kecil dari *boom warping*. Setelah itu di *sizing boom* tersebut diserahkan ke bagian *drawing* atau cucuk.

3) *Drawing* atau Cucuk

Pada bagian ini benang-benang hasil dari *sizing* dimasukkan ke dalam dropper, gun dan sisir per helai. *Dropper* adalah plat baja tipis yang berguna untuk mematikan mesin tenun bila benang ada yang putus. Sedangkan *gun* juga dari baja seperti lidi di tengahnya berlubang gunanya untuk memasukkan benang, disamping kedua ujungnya berlubang untuk pegangan pada mesin. *Gun* ini berguna untuk mengangkat dan menurunkan benang sesuai dengan anyaman. Sisir berfungsi untuk merapatkan pakan atau benang yang melintang, menentukan rapat ranggangnya kain serta lebar sempitnya kain. Setelah benang-benang dari proses *sizing* itu di cucuk selanjutnya dioper ke bagian *weaving* atau tenun.

4) Palet atau Pakan

Pada bagian ini benang digulung pada *bobbin*, palet yang gunanya sebagai benang pakan yaitu benang yang melintang. Kemudian dari bagian ini palet yang telah berisi benang juga diserahkan ke bagian tenun.

5) *Weaving* atau Tenun

Dalam proses ini terjadi pertemuan atau perpaduan antara benang lusi yang berasal dari bagian *drawing* dengan benang pakan/palet dengan menggunakan mesin tenun. Untuk kerapatan benang lusi ditentukan dengan sisir, sedangkan untuk benang palet ditentukan oleh gigi *pick* atau *pick wheel*.

6) *Inspecting*

Setelah bagian tenun menghasilkan produksi selanjutnya diserahkan ke bagian *inspecting*. Pada bagian ini hasil tenun diteliti, baik buruknya kualitas tenun dapat dilihat pada bagian ini. Bila terdapat kecacatan maka bagian ini yang mengadakan revisi atau perbaikan

7) Lipat

Bagian ini merupakan rangkaian dari *inspecting*. Bagian ini menerima semua tenun yang sudah dihasilkan dan selesai diteliti. Setelah tahu berapa jumlahnya atau panjangnya kemudian digulung atau dilipat. Dari bagian ini gulungan-gulungan tersebut lalu diserahkan ke bagian gudang. Untuk di ekspediasikan keluar, apakah kain tersebut dijual mentah atau diputihkan terlebih dulu.

6. Ketenagakerjaan.

A. Jumlah Tenaga Kerja.

1) Komposisi Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin.

Perusahaan Tenun Agung Saputratex ini mempekerjakan tenaga sebanyak 520 orang. 73,5 % tenaga kerja atau 382 tenaga kerja di perusahaan ini adalah wanita. Sedangkan laki-laki hanya 138 tenaga kerja atau 26,5 % dari seluruh tenaga kerja di perusahaan Agung Saputratex. Penggunaan tenaga kerja yang didominasi wanita dikarenakan oleh anggapan dari pemimpin bahwa wanita lebih tinggi tingkat ketelitiannya dibanding laki-laki. Berikut ini adalah tabel jumlah tenaga kerja menurut jenis kelamin.

Tabel 2.1

Komposisi Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin

N = 520

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Prosentase
Laki-laki	138	26,5 %
Wanita	382	73,5 %
Jumlah	520	100 %

Sumber : Data Karyawan PT Agung Saputratex Tahun 2007

2) Komposisi Tenaga Kerja Menurut Usia

Berdasarkan kelompok usia yang ada pada PT Agung Saputratex, maka dapat dibuat tabel seperti di bawah ini :

Tabel 2.2

Komposisi Tenaga Kerja Menurut Usia

N = 520

Usia Tenaga Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
≤ 25 tahun	95	18,3 %
26 – 30 tahun	176	33,8 %
31 – 35 tahun	108	20,8 %
36 – 40 tahun	52	10 %
41 – 45 tahun	43	8,3 %
46 – 50 tahun	30	5,7 %
≥ 51 tahun	16	3,1 %
Jumlah	520	100 %

Sumber : Data Karyawan PT Agung Saputratex Tahun 2007

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja PT Agung Saputratex berusia 26 - 30 tahun yaitu sebanyak 176 orang atau 33,8 % dari jumlah seluruh tenaga kerja. Sedangkan kelompok usia yang paling berpengalaman atau kelompok usia paling tua terdapat 16 orang tenaga kerja atau 3,1 %.

3) Komposisi Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Menentukan kualitas Sumber Daya Manusianya. Demikian juga pada perusahaan Agung Saputratex diperlukan tingkat pendidikan yang memadai. Berikut ini adalah tabel mengenai komposisi tenaga kerja menurut tingkat pendidikan.

Tabel 2.3
Komposisi Tenaga Kerja Menurut Pendidikan Terakhir
N = 520

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Prosentase
SD	43	8,3 %
SMP	156	30 %
SMA	232	44,6 %
Diploma	45	8,7 %
S1	40	7,7 %
S2	4	0,7 %
Jumlah	520	100 %

Sumber : Data Karyawan PT Agung Saputratex Tahun 2007

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir pada tenaga kerj yang paling banyak adalah lulusan SMA sebanyak 232 orang tenaga kerja atau 44,6 % dari seluruh tenaga kerja. Tingkat pendidikan paling tinggi adalah S2 dimana ada 4 orang tenaga kerja yang lulusan S2 atau hanya 0,7 %. Sedangkan tingkat pendidikan

paling rendah adalah SD terdapat 43 orang atau 8,3 %. Distribusi tingkat pendidikan untuk SLTP ada 156 orang tenaga atau 30 %, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 45 orang atau 8,7 %, dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 40 orang tenaga atau 7,7 % dari seluruh tenaga kerja.

4) Komposisi Tenaga Kerja Menurut Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu faktor pengembangan pola pikir tenaga kerja, produktifitas tenaga kerja. Di bawah ini adalah tabel distribusi masa kerja tenaga kerja pada PT Agung Saputratex.

Tabel 2.4

Komposisi Tenaga Kerja Menurut Masa Kerja

N = 520

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
0-5 tahun	184	35,4
6-10 tahun	141	27,1
11-15 tahun	113	21,7
16-20 tahun	32	6,2
21-25 tahun	23	4,4
≥ 25 tahun	27	5,2
Jumlah	520	100 %

Sumber : Data Karyawan PT Agung Saputratex

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja sebagian tenaga kerja PT Agung Saputratex adalah antara 0 – 5 tahun yaitu sebanyak 184 orang atau 35,4 %. Sedangkan distribusi masa kerja yang lain yaitu masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 141 orang atau 27,1 %, masa kerja 11 – 15 tahun 113 orang atau 21,7 %, masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 32 orang atau 6,2 %, masa kerja 21 – 25 tahun sebanyak 23 tenaga kerja atau 4,4 %, dan masa kerja diatas 25 tahun sebanyak 27 tenaga kerja atau 5,2 %.

B. Tata Tertib Karyawan

Peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh semua karyawan di perusahaan ini adalah :

- Setiap karyawan atau karyawanati harus mengisi daftar absensi.
- Setiap karyawan atau karyawanati harus disiplin.
- Setiap karyawan atau karyawanati harus bekerja sesuai dengan shift kerja masing-masing.

C. Jam Kerja Tenaga Kerja

Pada perusahaan tenun Agung Saputratex memberlakukan sistem kerja tiga shift yaitu pagi, siang, dan malam hari dengan waktu bekerja selama 8 jam, dengan hari kerja selama 6 hari seminggu. Pembagian shift tersebut adalah :

1. Shift pagi dari pukul 07.00 sampai dengan pukul 15.00.
2. Shift siang dari pukul 15.00 sampai dengan pukul 23.00.
3. Shift malam dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00

D. Upah Tenaga Kerja

Pembagian upah tenaga kerja pada perusahaan ini dibagi menjadi 3 kelompok berdasarkan sistem gaji :

1. Upah tenaga kerja harian, yaitu upah diberikan seminggu sekali setiap hari sabtu.
2. Upah tenaga kerja bulanan, yaitu upah diberikan setiap bulan sekali dan diberikan kepada karyawan tetap.
3. Upah tenaga kerja borongan, yaitu upah yang diberikan berdasar jumlah produk yang dihasilkan sehingga ada perbedaan upah pada masing-masing karyawan.

Dalam sistem pengupahan bagi karyawan tetap, dilakukan pengecekan atau penilaian prestasi sebagai acuan untuk kenaikan jabatan atau tingkat pekerjaan yang diikuti pula dengan kenaikan gaji sesuai dengan tingkatan jabatan dan prestasi kerja masing-masing karyawan.

BAB III

DESKRIPSI VARIABEL

A. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan bagi individu dalam bertindak atau melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manusia merupakan unsur penting dan menentukan bagi keberhasilan dalam perusahaan, oleh karena itu pengusaha perlu mendorong pekerja untuk memberikan sumbangannya yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menaikan kewajibanya dalam rangka pencapaian tujuan¹⁰. Motivasi dapat juga diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misal seorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut.¹¹

Berdasarkan pada pengertian tersebut maka motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut

- Tujuan akan keberhasilan perusahaan.
- Dorongan akan pemenuhan tujuan keberhasilan
- Kebutuhan akan upah
- Kebutuhan akan kondisi kerja
- Kebutuhan akan penghargaan
- Kebutuhan keterjaminan kerja

¹⁰ Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta : Bumi Aksara

¹¹ Malayu Hasibuan. 2000. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta, Gunung Agung

- Kebutuhan akan kepemimpinan

Untuk mendapatkan data tentang motivasi kerja karyawan dalam perusahaan di sajikan dalam pertanyaan no 1 s/d no 18. selanjutnya pertanyaan dalam setiap indikator ada 3 alternatif jawaban yang diberikan dengan nilai sebagai berikut :

- Jawaban a pada tiap pertanyaan diberi nilai 3
- Jawaban b pada tiap pertanyaan diberi nilai 2
- Jawaban c pada tiap pertanyaan diberi nilai 1

Berikut ini adalah hasil penelitian terhadap masing-masing item pertanyaan dan indikator motivasi kerja

1. Indikator Tujuan akan keberhasilan perusahaan

Indikator ini dijabarkan ke dalam 1 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 1. Pertanyaan tersebut adalah :

- Apakah tujuan anda dalam bekerja

Tabel 3.1
Tujuan dalam Bekerja
(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
----	----------	-----------	------------

1	Ingin memajukan Perusahaan	33	36.3
2	Ingin memperoleh jabatan / pangkat	55	60.4
3	Ingin memperoleh penghasilan	3	3.3
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 1

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator motivasi kerja yaitu tujuan akan keberhasilan perusahaan dengan kategori ingin memajukan perusahaan sebanyak 33 responden (36.3 %), kategori Ingin memperoleh jabatan / pangkat sebanyak 55 responden (60,4 %), dan kategori ingin memperoleh penghasilan sebanyak 3 responden (3,3 %). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex hanya ingin memperoleh jabatan atau pangkat dalam bekerja.

2. Indikator Dorongan akan Pemenuhan Kebutuhan

Indikator ini dijabarkan kedalam 1 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor

2. Adapun pertanyaan tersebut adalah :

- Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda?

Tabel 3.2

Tanggung jawab terhadap pekerjaan

(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Ya	13	14.3%

2	Kadang-kadang	49	53.8 %
3	Tidak pernah	29	31.9 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 2

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator motivasi kerja yaitu Tanggung jawab terhadap perusahaan dengan kategori ya sebanyak 13 responden (14,3 %), kategori kadang-kadang sebanyak 49 responden (53,8 %), kategori tidak pernah sebanyak 29 responden (31,9 %). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex kadang-kadang bertanggung jawab terhadap perusahaan..

3. Kebutuhan akan Upah

Indikator ini dijabarkan kedalam 2 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 3 dan 4. Adapun pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah :

- Upah yang diterima
- Upah yang diterima dengan semangat kerja

a). Upah yang diterima

Tabel 3.3
Upah Yang Diterima
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Ya, sesuai	30	33 %
2	Kurang sesuai	20	22 %
3	Tidak sesuai	41	45.1 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 3

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa upah yang diterima dengan kategori ya, sesuai sebanyak 30 responden (33%), kategori kurang sesuai sebanyak 20 responden (22%), dan kategori tidak sesuai sebanyak 41 responden (45,1%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex menyatakan upah yang sudah ditetapkan perusahaan tidak sesuai..

b). Upah yang diterima dengan semangat bekerja

Tabel 3.4

Pengaruh Upah Yang Diterima Terhadap Semangat Dalam Bekerja
(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Ya	76	83.5 %
2	Kadang-kadang	15	16.5%
3	Tidak	0	0 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 4

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh upah yang diterima terhadap semangat dalam bekerja dengan kategori ya sebanyak 76 responden (83,5%), kategori kadang-kadang sebanyak 15

responden (16,5%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex semangat dalam bekerja dengan upah yang diterima.

4. Kebutuhan akan Kondisi Kerja

Indikator ini dijabarkan kedalam 6 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 5, 6, 7, 8, 9 dan 10. Adapun pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah :

- Kecocokan dengan lingkungan kerja
- Pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap semangat dalam bekerja
- Pengaruh kondisi lingkungan terhadap kinerja
- Kecocokan dengan teman kerja
- Komunikasi dengan teman kerja dalam lingkungan perusahaan
- Komunikasi dengan teman kerja di luar perusahaan

a) Kecocokan dengan lingkungan kerja

Tabel 3.5

Kecocokan Dengan Lingkungan Kerja

(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Cocok	78	85.7%
2	Kurang cocok	10	11 %
3	Tidak cocok	3	3.3 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 5

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kecocokan dengan lingkungan kerja dengan kategori cocok sebanyak 78 responden (85,7%), kategori kurang cocok sebanyak 10 responden (11%), dan kategori tidak cocok sebanyak 3 responden (3,3%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex merasa cocok dengan lingkungan kerja perusahaan.

b) Pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap semangat dalam bekerja

Tabel 3.6

Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Dalam Bekerja

(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Ya	40	44 %
2	Kadang-kadang	45	49.5%
3	Tidak	6	6.6 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 6

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap semangat dalam bekerja dengan kategori ya sebanyak 40 responden (44%), kategori kadang-kadang sebanyak 45 responden (49,5%), dan kategori tidak sebanyak 6 responden (6,6%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex merasa bahwa suasana

lingkungan kerja perusahaan kadang-kadang berpengaruh terhadap semangat bekerja.

c) Pengaruh kondisi lingkungan terhadap kinerja

Tabel 3.7
Pengaruh Kondisi Lingkungan Terhadap Kinerja
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Sangat berpengaruh	11	12.1 %
2	Kurang berpengaruh	38	41.8 %
3	Tidak berpengaruh	42	46.2 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 7

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kategori sangat berpengaruh sebanyak 11 responden (12,1%), kategori kurang berpengaruh sebanyak 38 responden (41,8%), dan kategori tidak berpengaruh sebanyak 42 responden (46,2%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex merasa bahwa kondisi lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

d) Kecocokan dengan teman kerja.

Tabel 3.8

Kecocokan Dengan Teman Kerja

(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Cocok	45	49.5%
2	Kurang cocok	36	39.6 %
3	Tidak cocok	10	11 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 8

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator motivasi kerja yaitu kecocokan dengan teman kerja dengan kategori cocok sebanyak 45 responden (49,5%), kategori kurang cocok sebanyak 36 responden (16,5%), dan kategori tidak cocok 10 responden (11%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex merasa cocok dengan teman kerja di perusahaan tenun Agung Saputratex.

e) Komunikasi dengan teman kerja didalam perusahaan.

Tabel 3.9

Frekuensi Komunikasi Dengan Teman Kerja Di Dalam Perusahaan

(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Sering	38	41.8 %
2	Jarang	32	35.2 %
3	Tidak pernah	21	23.1 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 9

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi komunikasi dengan teman kerja di dalam perusahaan dengan kategori sering

sebanyak 38 responden (41,8%), kategori jarang sebanyak 32 responden (35,2%), dan kategori tidak pernah sebanyak 21 responden (23,1%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex sering berkomunikasi dengan teman kerja di dalam perusahaan Agung Saputratex.

f) Komunikasi dengan teman kerja diluar perusahaan

Tabel 3.10

Frekuensi Komunikasi Dengan Teman Kerja Di Luar Perusahaan
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Sering	63	69.2 %
2	Jarang	27	29.7 %
3	Tidak pernah	1	1.1 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 10

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Frekuensi komunikasi dengan teman kerja di luar jam kerja dengan kategori sering sebanyak 63 responden (69,2%), kategori jarang sebanyak 27 responden (29,7%), dan kategori tidak pernah sebanyak 1 responden (1,1%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex sering berkomunikasi dengan teman kerja diluar perusahaan Agung Saputratex.

5. Kebutuhan akan Penghargaan

Indikator ini dijabarkan kedalam 3 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 11, 12 dan 13. Adapun pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah :

- Frekuensi pujian dari pimpinan kepada karyawan
 - Penghargaan bagi karyawan berprestasi
 - Ada tidaknya keakraban karyawan
- a). Frekuensi pujian dari pimpinan bagi tenaga kerja

Tabel 3.11
Frekuensi Pujian Dari Pimpinan Kepada Karyawan
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu memberi pujian	49	53.8 %
2	Kadang-kadang	35	38.5 %
3	Tidak pernah	7	7.7 %
	Jumlah	91	100.%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 11

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi pemberian pujian dari pimpinan kepada karyawan dengan kategori selalu memberi pujian sebanyak 49 responden (53,8%), kategori kadang-kadang sebanyak 35 responden (38,5%), dan kategori tidak pernah sebanyak 7 responden (7,7%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex kadang-kadang mendapat pujian jika bkerja dengan baik dari pimpinan.

- b). Penghargaan bagi tenaga kerja berprestasi

Tabel 3.12
Penghargaan Bagi Karyawan Berprestasi
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Ada	66	72.5 %
2	Kadang-kadang	21	23.1 %
3	Tidak ada	4	4.4 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 12

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penghargaan kepada karyawan berprestasi dengan kategori ada sebanyak 66 responden (72,5%), kategori kadang-kadang sebanyak 21 responden (23,1%), dan kategori tidak ada sebanyak 4 responden (4,4%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex ada penghargaan dari pimpinan bagi karyawan berprestasi.

c). Ada tidaknya keakraban karyawan

Tabel 3.13
Frekuensi Keakraban Karyawan
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Sering	43	47.3 %
2	Kadang-kadang	40	44 %
3	Tidak pernah	8	8.8 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 13

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi keakraban karyawan dengan kategori sering sebanyak 43 responden (47,3%), kategori kadang-kadang sebanyak 40 responden (44%), dan kategori tidak pernah sebanyak 8 responden (8,8%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini perusahaan Agung Saputratex sering melakukan keakraban karyawan.

6. Kebutuhan akan Keterjaminan Kerja

Indikator ini dijabarkan kedalam 2 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 14 dan 15. Adapun pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah:

- Ada tidaknya jaminan kesehatan
 - Upah tambahan
- a) Ada tidaknya jaminan kesehatan

Tabel 3.14
Apakah Ada Jaminan Kesehatan
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Ada	91	100 %
2	Tidak	0	0 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 14

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ada tidaknya jaminan kesehatan dengan kategori ada sebanyak 91 responden (100%), kategori tidak ada sebanyak 0 responden (0%). Dari uraian diatas dapat

disimpulkan bahwa dalam hal ini PT Agung Saputratex ada jaminan kesehatan bagi karyawan yang sakit.

b) Upah tambahan

Tabel 3.15
Frekuensi Upah Tambahan Dalam Jatah Lembur
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu	42	46.2 %
2	Kadang-kadang	45	49.5 %
3	Tidak pernah	4	4.4 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 15

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi upah tambahan dalam jatah lembur dengan kategori selalu sebanyak 42 responden (46,2%), kategori kadang-kadang sebanyak 45 responden (49,5%), dan kategori tidak pernah sebanyak 4 responden (4,4%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini PT Agung Saputratex kadang-kadang memberi upah tambahan atau jatah lembur bagi karyawan.

7. Kebutuhan akan kepemimpinan

Indikator ini dijabarkan kedalam 3 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 16, 17 dan 18. Adapun pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah:

- a) Perhatian pimpinan terhadap kinerja tenaga kerja.

Tabel 3.16

Perhatian Pimpinan Terhadap Pelaksanaan Kerja

(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu memperhatikan	30	33 %
2	Kadang-kadang	23	25.3 %
3	Tidak pernah	38	41.8 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 16

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator motivasi kerja yaitu perhatian pimpinan terhadap pelaksanaan kerja dengan kategori selalu memperhatikan sebanyak 30 responden (33%), kategori kadang-kadang sebanyak 23 responden (25,3%), dan kategori tidak pernah sebanyak 38 responden (41,8%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex tidak pernah mendapat perhatian dari pimpinan.

- b) Penerapan tata tertib oleh pimpinan perusahaan

Tabel 3.17

Penerapan Tata Tertib Oleh Pimpinan Perusahaan

(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Adil	38	41.8 %
2	Kadang-kadang	34	37.4 %
3	Tidak adil	19	20.9 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 17

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penerapan tata tertib oleh pimpinan perusahaan dengan kategori adil sebanyak 38 responden (41,8%), kategori kadang-kadang sebanyak 34 responden (37,4%), dan kategori tidak adil sebanyak 19 responden (20,9%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex merasa adil dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

c) Tanggung jawab terhadap maju mundurnya perusahaan

Tabel 3.18

Tanggung jawab terhadap maju mundurnya perusahaan
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Tidak	3	3.3 %
2	kurang bertanggung jawab	39	42.9 %
3	Ya	49	53.8 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisioner, pertanyaan nomor 18

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggung jawab terhadap maju mundurnya perusahaan dengan kategori ya sebanyak 49 responden (53,8 %), kategori kurang bertanggung jawab sebanyak 39 responden (42,9 %), dan kategori tidak sebanyak 3 responden (3,3 %). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini sebagian besar karyawan perusahaan tenun Agung Saputratex merasa bertanggung jawab terhadap maju mundurnya perusahaan.

Setelah disajikan data beserta tabulasinya untuk setiap item pertanyaan, maka berikut adalah data keseluruhan dari 7 indikator motivasi kerja. Dari hasil penjumlahan skor masing-masing item pertanyaan no. 1 s/d 18, maka diperoleh data untuk indikator-indikator tersebut yaitu nilai tertinggi 52 dan nilai terendah 32. kemudian dibuat klasifikasi dari nilai tersebut dengan menentukan lebar kelas. Telah ditentukan jumlah kelas yaitu 3, sehingga bats masing-masing kelas adalah :

$$i = \frac{r+1}{k}$$

$$i = \frac{20+1}{3}$$

$$i = \frac{21}{3}$$

$$i = 7$$

Keterangan :

i = interval kelas

r = range (nilai maksimum-nilai minimum)

$$r = 52 - 32 \\ = 20$$

k = kelas

Dengan demikian dapat dibuat kategori sebagai berikut

- nilai 32 – 38 termasuk kategori rendah
- nilai 39 - 45 termasuk kategori sedang
- nilai 46 – 52 termasuk kategori tinggi

Berikut ini menyatakan perbedaan jenjang kategori tersebut:

Tabel 3.19
Distribusi Frekuensi
Variabel Motivasi Kerja
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	16	17.6 %
2	Sedang	52	57.1 %
3	Rendah	23	25.3 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 1-18

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja dalam perusahaan dengan kategori tinggi sebanyak 16 responden (17,6%), kategori sedang sebanyak 52 responden (57,1%), dan kategori rendah 23 responden (25,3%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki Motivasi Kerja yang termasuk dalam kategori sedang, atau dengan kata lain sebagian besar karyawan perusahaan ini mempunyai motivasi yang sedang untuk bekerja dengan baik pada perusahaan Agung Saputratex.

B. Variabel Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah sikap atau tindakan seorang pekerja yang mendukung tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan melakukan kerja dengan sebaik-baiknya. Loyalitas kerja indikatornya antara lain :

- Sikap menjaga nama baik perusahaan
- Kejujuran dalam bekerja
- Disiplin menjalankan peraturan dalam perusahaan.

- Kesetiaan pada perusahaan

Untuk mendapatkan data tentang loyalitas kerja karyawan dalam perusahaan di sajikan dalam pertanyaan no 19 s/d no 30. selanjutnya pertanyaan dalam setiap indikator ada 3 alternatif jawaban yang diberikan dengan nilai sebagai berikut :

- Jawaban a pada tiap pertanyaan diberi nilai 3
- Jawaban b pada tiap pertanyaan diberi nilai 2
- Jawaban c pada tiap pertanyaan diberi nilai 1

Berikut ini adalah hasil penelitian terhadap masing-masing item pertanyaan dari indikator-indikator loyalitas kerja

1. Sikap Menjaga Nama Baik Nama Perusahaan

Indikator ini dijabarkan kedalam 2 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 19, dan 20. Adapun pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah :

- a). Kebanggaan terhadap perusahaan

Tabel 3.20
Kebanggaan Terhadap Perusahaan
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	bangga	62	68.1 %
2	biasa saja	26	28.6 %
3	Tidak	3	3.3 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 19

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kebanggaan terhadap perusahaan dengan kategori tidak sebanyak 3 responden (3,3 %), kategori biasa saja sebanyak 26 responden (28,6 %), dan kategori bangga sebanyak 62 responden (68,1 %). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex merasa biasa saja terhadap perusahaan ini.

- b). Pernahkah merahasiakan sesuatu yang kurang baik pada pimpinan untuk diceritakan kepada orang lain

Tabel 3.21
Rahasia Perusahaan
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Ya	69	75.8 %
2	Kadang-kadang	18	19.8 %
3	Tidak	4	4.4%
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 20

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kebanggaan terhadap perusahaan dengan kategori tidak sebanyak 4 responden (4,4%), kategori kadang-kadang sebanyak 18 responden (19,8 %), dan kategori ya sebanyak 69 responden (75,8%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex merasa ya terhadap perusahaan ini.

2. Kejujuran Dalam Bekerja

Indikator ini dijabarkan kedalam 3 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 21, 22, dan 23. Adapun pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah :

a). Frekuensi mengeluh pada pekerjaan

Tabel 3.22
Frekuensi Mengeluh Pada Pekerjaan
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Tidak pernah	26	28.6 %
2	kadang-kadang	60	65.9 %
3	Selalu	5	5.5 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 21

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi mengeluh pada pekerjaan dengan kategori selalu sebanyak 5 responden (5,5%), kategori kadang-kadang sebanyak 60 responden (65,9%), dan kategori tidak pernah sebanyak 26 responden (28,6%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex kadang – kadang mengeluh pada pekerjaannya.

- b). Apakah anda berbicara terus terang tentang pekerjaan sekalipun itu mendatangkan kemarahan pada pimpinan?

Tabel 3.23
Berbicara terus terang dengan pimpinan
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Ya	20	22 %
2	Kadang-Kadang	61	67 %
3	Tidak Pernah	10	11 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 22

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi mengeluh pada pekerjaan dengan kategori ya sebanyak 20 responden (22 %), kategori kadang-kadang sebanyak 61 responden (67%), dan kategori tidak pernah sebanyak 10 responden (11%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex kadang – kadang mengeluh pada pekerjaannya.

- c). Pernahkah anda berusaha mengambil atau menyembunyikan barang milik perusahaan?

Tabel 3.24
Mengambil Atau Menyembunyikan Barang Perusahaan
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Pernah	49	53.8 %
2	Kadang-Kadang	42	46.2 %

3	Sering	0	0 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 23

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi mengeluh pada pekerjaan dengan kategori tidak pernah sebanyak 49 responden (53,8%), kategori kadang-kadang sebanyak 42 responden (46,2%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex tidak pernah mengambil dan menyembunyikan barang perusahaannya.

3. Disiplin Menjalankan Peraturan Dalam Perusahaan

Indikator ini dijabarkan kedalam 4 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 24, 25, 26, dan 27. Adapun pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah :

a). Frekuensi melanggar peraturan

Tabel 3.25

Frekuensi Melanggar Peraturan

(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Tidak pernah	36	39.6 %
2	kadang-kadang	47	51.6 %
3	Sering	8	8.8 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 24

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi melanggar dengan kategori tidak pernah sebanyak 36 responden (39,6%), kategori kadang-kadang sebanyak 47 responden (51,6%), dan kategori sering sebanyak 8 responden (8,8%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex tidak pernah melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b). Ketepatan waktu kerja, datang dan pulang sesuai jadwal kerja.

Tabel 3.26

Datang Dan Pulang Sesuai Dengan Jadwal Kerja

(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu	22	24.2 %
2	kadang-kadang	60	65.9 %
3	Tidak pernah	9	9.9 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ketepatan waktu yaitu, datang dan pulang sesuai jadwal dengan kategori selalu sebanyak 22 responden (24,2%), kategori kadang-kadang sebanyak 60 responden (65,9%), dan kategori tidak pernah sebanyak 9 responden (9,9%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex selalu datang dan pulang tepat waktu atau sesuai dengan jadwal kerja.

c). Frekuensi minta ijin bila tidak masuk

Tabel 3.27
 Frekuensi Minta Ijin Bila Tidak Masuk
 (n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	minta ijin	34	37.4 %
2	tidak ijin, tapi besok	54	59.3 %
3	tidak ijin, bolos	3	3.3 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 26

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi minta ijin bila tidak masuk dengan kategori minta ijin sebanyak 34 responden (37,4 %), kategori tidak ijin tetapi besok sebanyak 54 responden (59,3%), dan kategori tidak ijin atau bolos sebanyak 3 responden (3,3%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hampir semua karyawan PT Agung Saputratex selalu meminta ijin apabila tidak masuk kerja.

d). Frekuensi teguran dari pimpinan

Tabel 3.28
 Frekuensi Teguran Pimpinan
 (n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Tidak pernah	66	72.5 %
2	kadang-kadang	17	18.7 %
3	Sering	8	8.8 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 27

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi teguran pimpinan dengan kategori sering sebanyak 66 responden (72,5%), kategori kadang-kadang sebanyak 17 responden (18,7 %), dan kategori tidak pernah sebanyak 8 responden (8,8%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex kadang-kadang mendapat teguran dari pimpinan.

4. Kesetiaan Pada Perusahaan

Indikator ini dijabarkan kedalam 3 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 28, 29 dan 30. Adapun pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah :

a). Alasan bertahan pada pekerjaan di perusahaan ini

Tabel 3.29

Alasan bertahan dengan pekerjaan ini

(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	dapat dihargai	46	50.5 %
2	dapat mencukupi kebututhan	40	44 %
3	terpaksa	5	5.5 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 28

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa alasan bertahan di perusahaan dengan kategori karena dapat dihargai sebanyak 46 responden (50,5%), kategori dapat mencukupi kebutuhan sebanyak 40 responden (44%), dan kategori terpaksa sebanyak 5 responden (5,5 %). Dari uraian diatas dapat disimpulkan sebagian besar karyawan PT

Agung Saputratex merasa bahwa berkerja di perusahaan ini dapat dihargai oleh masyarakat.

b). Ada tidaknya niat untuk pindah ke perusahaan lain

Tabel 3.30

Niat untuk pindah ke perusahaan lain

(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Tidak	55	60.4 %
2	Untuk saat ini tidak	35	38.5 %
3	Ya	1	1.1 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 29

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ada tidaknya niat untuk pindah perusahaan dengan kategori tidak sebanyak 55 responden (60,4%), kategori untuk saat ini tidak sebanyak 35 responden (38,5%), dan kategori ya sebanyak 1 responden (1,1 %). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex tidak ada niat untuk pindah ke perusahaan lain.

c). Pengetahuan tentang visi misi perusahaan

Tabel 3.31

Pengetahuan Tentang Visi Dan Misi Perusahaan

(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Tahu	56	61.5 %
2	tidak tahu	14	15.4 %

3	tidak mau tahu	21	23.1 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, pertanyaan nomor 30

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengetahuan tentang visi dan misi perusahaan dengan kategori tahu sebanyak 56 responden (61,5%), kategori tidak tahu sebanyak 14 responden (15,4%), dan kategori tidak mau tahu sebanyak 21 responden (23,1%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex tahu visi, misi perusahaan.

Setelah disajikan data beserta tabulasinya untuk setiap item pertanyaan, maka berikut adalah data keseluruhan dari indikator loyalitas kerja. Dari hasil penjumlahan skor masing-masing item pertanyaan no. 19 s/d 30, maka diperoleh data untuk indikator-indikator tersebut yaitu nilai tertinggi 35 dan nilai terendah 21. Kemudian dibuat klasifikasi dari nilai tersebut dengan menentukan lebar kelas. Telah ditentukan jumlah kelas yaitu 3, sehingga batas masing-masing kelas adalah :

$$i = \frac{r+1}{k}$$

$$i = \frac{14+1}{3}$$

$$i = \frac{15}{3}$$

$$i = 5$$

Keterangan :

i = interval kelas

r = range (nilai maksimum-nilai minimum)

$r = 35 - 21$

=14

k = kelas

Dengan demikian dapat dibuat kategori sebagai berikut

- a). nilai 21 – 25 termasuk kategori rendah
- b). nilai 26 - 30 termasuk kategori sedang
- c). nilai 31 – 35 termasuk kategori tinggi

Berikut ini menyatakan perbedaan jenjang kategori tersebut:

Tabel 3.32
Distribusi Frekuensi
Variabel Loyalitas Kerja
(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	36	39.6 %
2	Sedang	43	47.3 %
3	Rendah	12	13.2 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 19-30

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat loyalitas kerja dalam perusahaan dengan kategori tinggi sebanyak 36 responden (39,6%), kategori sedang sebanyak 43 responden (47,3 %), dan kategori rendah sebanyak 12 responden (13,2 %)

Dapat ditarik kesimpulan sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai Loyalitas Kerja yang termasuk dalam kategori sedang, artinya bahwa sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex memiliki tingkat loyalitas yang sedang terhadap perusahaan Agung Saputratex.

C. Variabel Aksi Mogok Kerja

Mogok kerja adalah tindakan pekerja atau buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Pada dasarnya, mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Aksi Mogok Kerja indikatornya:

- Penundaan penyelesaian pekerjaan

Indikator ini dijabarkan kedalam 7 pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor 31 sampai dengan 37. Adapun pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah :

- a). Frekuensi menunda pekerjaan

Tabel 3.33
Frekuensi Penundaan Pekerjaan
(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	tidak pernah	21	23.1 %
2	kadang-kadang	51	56 %
3	Sering	19	20.9 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 31

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi penundaan pekerjaan dengan kategori sering sebanyak 19 responden (20,9%), kategori kadang-kadang sebanyak 51 responden (56%), kategori tidak pernah sebanyak 21 responden atau 23,1 %. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada

PT Agung Saputratex kadang-kadang menunda pekerjaan selama berkerja di perusahaan tenun Agung Saputratex..

- b). Memprotes kebijakan pimpinan.

Tabel 3.34

Memprotes Kebijakan Pimpinan

(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	tidak pernah	15	16.5 %
2	kadang-kadang	23	25.3 %
3	Sering	53	58.2 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 32

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi protes terhadap kebijakan pimpinan dengan kategori sering sebanyak 53 responden (58,2 %), kategori kadang-kadang sebanyak 23 responden (25,3%), dan kategori tidak pernah sebanyak 15 responden (16,5%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex sering memprotes kebijakan pimpinan.

- c). Keefektifan aksi mogok kerja untuk menuntut hak dan kewajiban karyawan

Tabel 3.35

Efektivitas Mogok Kerja

(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	tidak selalu efektif	43	47.3 %
2	tidak efektif	20	22 %

3	ya sangat efektif	28	30.8 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 33

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa efektivitas mogok kerja demi menuntut hak dan kewajiban dengan kategori ya, sangat efektif sebanyak 28 responden (30,8%), kategori tidak selalu efektif sebanyak 43 responden (47,3%), dan kategori tidak efektif sebanyak 20 responden (22%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex merasa aksi mogok kerja tidak selalu efektif demi menuntut hak dan kewajiban.

- d). Reaksi bila perusahaan ini bangkrut dan terpaksa memotong upah

Tabel 3.36

Reaksi Bila Perusahaan Ini Bangkrut Dan Terpaksa Memotong Upah
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	tidak akan	50	54.9 %
2	Mungkin	29	31.9 %
3	Ya	12	13.2 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 34

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa reaksi bila perusahaan ini bangkrut dan terpaksa memotong upah dengan kategori ya sebanyak 12 responden (13,2%), kategori mungkin sebanyak 29 responden (31,9%), dan kategori tidak akan sebanyak 50 responden (54,9%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa bila perusahaan mengalami

kebangkrutan dan terpaksa memotong upah maka sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex tidak akan mogok kerja.

e). Alasan bila tidak mogok

Tabel 3.37
Alasan bila tidak mogok
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	karena saya loyal	10	11 %
2	Karena upah tersebut sudah memenuhi kebutuhan	40	44 %
3	karena tidak tahu harus berbuat apa	39	42.9 %
	Jumlah	89	97,9 %

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 35

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa alasan bila tidak mogok dengan kategori karena tidak tahu harus berbuat apa sebanyak 40 responden (42,9%), kategori karena upah tersebut sudah memenuhi kebutuhan sebanyak 40 responden (44%), dan kategori karena loyal sebanyak 10 responden (11%). Dan yang tidak menjawab karena ikut mogok sebanyak 2 responden atau 2,2 % dari seluruh karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex merasa karena upah tersebut sudah memenuhi kebutuhan.

f). Reaksi apabila terjadi mogok kerja tidak sah

Tabel 3.38
Reaksi Bila Terjadi Mogok Kerja Tidak Sah
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	tidak mogok	8	8.8 %
2	tidak tahu	42	46.1 %
3	saya tetap mogok	41	45.1 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 36

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa reaksi bila terjadi mogok kerja tidak sah dengan kategori saya tetap mogok sebanyak 41 responden (45,1%), kategori tidak tahu sebanyak 42 responden (46,1 %), dan kategori tidak mogok sebanyak 8 responden (8,8%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa bila terjadi mogok kerja tidak sah sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex tidak tahu apa yang harus dilakukan.

g). Alasan ikut mogok kerja

Tabel 3.39
Alasan Ikut Mogok Kerja
(n = 91)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Menuntut hak dan kewajiban	21	23.1 %
2	Soldaritas sesama pekerja	29	31.9 %
3	Tidak tahu	41	45.1 %
	Jumlah	91	100%

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 37

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi alasan ikut mogok kerja dengan kategori tidak tahu sebanyak 41 responden (45,1%), kategori solidaritas sesama pekerja sebanyak 29 responden (31,9%), dan kategori menuntuk hak dan kewajiban sebanyak 21 responden (23,1%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja pada PT Agung Saputratex beralasan ikut mogok karena tidak tahu harus berbuat apa.

Setelah disajikan data beserta tabulasinya untuk setiap item pertanyaan, maka berikut adalah data keseluruhan dari indikator mogok kerja. Dari hasil penjumlahan skor masing-masing item pertanyaan no. 31 s/d 37, maka diperoleh data untuk indikator-indikator tersebut yaitu nilai tertinggi 19 dan nilai terendah 8. Kemudian dibuat klasifikasi dari nilai tersebut dengan menentukan lebar kelas. Telah ditentukan jumlah kelas yaitu 3, sehingga batas masing-masing kelas adalah:

$$i = \frac{r+1}{k}$$

$$i = \frac{11+1}{3}$$

$$i = \frac{12}{3}$$

$$i = 4$$

Keterangan :

i = interval kelas

r = range (nilai maksimum-nilai minimum)

$$r = 19-8$$

$$= 11$$

k = kelas

Dengan demikian dapat dibuat kategori sebagai berikut

- a). nilai 8 – 11 termasuk kategori tinggi
- b). nilai 12 - 15 termasuk kategori sedang
- c). nilai 16 – 19 termasuk kategori rendah

Berikut ini menyatakan perbedaan jenjang kategori tersebut:

Tabel 3.40
Distribusi Frekuensi
Variabel Mogok Kerja
(n = 91)

no	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Rendah	14	15.4 %
2	Sedang	62	68.1 %
3	Tinggi	15	16.5 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Kuisoner, Pertanyaan nomor 31-37

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat mogok kerja dalam perusahaan dengan kategori rendah sebanyak 14 responden (15,4 %), kategori sedang sebanyak 62 responden (68,1 %), dan kategori tinggi 15 responden (16,5 %). Dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat Mogok Kerja termasuk ke dalam kategori sedang atau dengan kata lain sebagian besar karyawan perusahaan mempunyai tingkat mogok yang sedang terhadap perusahaan.

Dari analisa tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di perusahaan Agung Saputratex tergolong sedang atau menengah.

Termasuk juga tingkat loyalitas kerja dan mogok kerja di perusahaan Agung Saputratex masuk dalam kategori sedang.

Dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan dari 7 indikator yang digunakan yaitu tujuan akan keberhasilan perusahaan., dorongan akan pemenuhan tujuan keberhasilan, kebutuhan akan upah, kebutuhan akan kondisi kerja, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan keterjaminan kerja, kebutuhan akan kepemimpinan persentasenya mencapai 57,1 % atau sebanyak 52 responden dari seluruh populasi. Sedangkan variabel loyalitas kerja yang termasuk kategori sedang sebanyak 43 responden atau 47,3 %, dan variabel mogok kerja dengan 1 indikator yang termasuk kategori sedang mencapai sebanyak 62 responden atau 68,1 % dari seluruh populasi yaitu 91 responden. Dengan kata lain motivasi kerja karyawan yang sedang dan loyalitas karyawan yang juga tergolong sedang dapat menimbulkan aksi mogok kerja, ini dapat diakibatkan karena presentase aksi mogok kerja juga tergolong sedang.

BAB IV

ANALISA DATA

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara masing-masing variabel, yang terdiri dari :

X : Motivasi

Y : Mogok Kerja

Z : Loyalitas Kerja

Sebelum membahas pembuktian hubungan antara dua variabel, terlebih dahulu akan dibahas mengenai hubungan antara variabel yang ditampilkan dalam tabel silang antar variabel yang diturunkan dari pertanyaan-pertanyaan tiap indikator yang mewakili variabel yang digunakan dalam penelitian.

Untuk mengetahui hubungan ketiga variabel dalam penelitian ini digunakan dua analisa data : analisa korelasi Product Moment dan analisa Parsial Product Moment.

A. Korelasi Product Moment

Korelasi Product Moment digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel yang dikorelasikan dalam penelitian.

Dalam menghitung koefisien tersebut, digunakan alat Bantu computer SPSS.

Hasil perhitungan untuk hubungan antar variable sebagai berikut :

Table 4.1

Hubungan Antar Variabel

	X	Y	Z
X	1,000		
Y	-0,369	1,000	
Z	0,701	-0.429	1,000

Sumber : Data Hasil Olahan

Dengan sample 91 dan variable yang digunakan dua buah maka *degree of freedom* (df) yang didapat adalah 89. dengan $df = 89$ dan probabilitas taraf signifikansi 95 % atau $p = 0,05$, maka koefisien korelasi table adalah 0,205.

Karena data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data ordinal maka data yang diperoleh ditransformasikan secara linear terlebih dahulu. Dalam hal ini peneliti mengolahnya dengan menggunakan SPSS.

Langkah selanjutnya adalah membandingkan antara r hitung dengan r table dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ maka H_0 diterima dan H_A ditolak
- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ maka H_0 ditolak dan H_A diterima

Dengan kata lain apabila nilai koefisien korelasi yang diperoleh perhitungan lebih besar ($>$) dari koefisien table, maka ada hubungan yang signifikan dalam populasi.

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas Kerja.

Salah satu hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah hubungan antara motivasi kerja sebagai variabel independent dengan loyalitas kerja sebagai variabel intervening atau perantara. Proses pembuktian adanya hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan *cross tabulation* (tabulasi silang) antara dua variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan dari variabel x sebanyak 17 item pertanyaan dan variabel z sebanyak 12 item pertanyaan maka diperoleh data yang dipaparkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.2

Hubungan antara Motivasi Kerja (X) dengan Loyalitas Kerja (Z)

(N=91)

Loyalitas Kerja	Motivasi Kerja			Total
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi (%)	13 (81.25%)	21 (40.38%)	2 (8.7 %)	36 (39.56%)
Sedang (%)	3 (18.75%)	29 (55.76%)	11 (47.8%)	43 (47.25%)
Rendah (%)	0 (%)	2 (3.86%)	10 (43.5%)	12 (13.2%)
Total (%)	16 (100 %)	52 (100 %)	23 (100 %)	91 (100 %)

Sumber : Data hasil olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja tergolong tinggi terdapat 16 responden (100 %). Dari 16 responden tersebut ternyata 13 responden (81,25 %) tergolong tinggi loyalitas kerjanya dan 3 responden (18.75%) tingkat loyalitas kerja tergolong sedang. Motivasi kerja tergolong sedang terdapat 52 responden (100 %). Adapun dari 52 responden terdapat 21 responden atau 40.38 persen menyatakan loyalitas kerja tinggi, 29 responden (55.76 %) menyatakan loyalitas kerjanya sedang dan 2 responden (3.86%) tingkat loyalitas kerja tergolong rendah.

Kemudian motivasi kerja yang tergolong rendah terdapat 23 responden (100%). dari 23 responden tersebut ada 2 responden (8.7%) yang tingkat loyalitas kerjanya tinggi, 11 responden (47.8%) menyatakan tingkat loyalitas

kerja sedang dan 10 responden (43.5%) tergolong rendah tingkat loyalitas kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula loyalitas kerjanya.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya hubungan antara motivasi kerja (X) dengan loyalitas kerja (Z) tersebut, digunakan analisis statistik yaitu korelasi product moment (r_{xy}). Dari hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh korelasi antara kedua variabel tersebut sebesar 0,701. jika dibandingkan dengan r tabel untuk $p = 0,05$ yaitu 0,205

$$0.701 > 0.205 \text{ pada taraf signifikansi} = 0.05$$

Karena nilai r_{yz} (r hitung) = 0.701 lebih besar daripada r tabel, maka hipotesa yang menyatakan :

“Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi loyalitas pekerja”

Terbukti dapat diterima pada taraf signifikansi 0.005 (taraf kepercayaan 95 %). Dengan kata lain ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja.

2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Aksi Mogok Kerja

Salah satu hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah hubungan antara motivasi kerja sebagai variabel independent dengan mogok kerja sebagai variabel dependent. Proses pembuktian adanya hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan *cross tabulation* (tabulasi silang) antara dua variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil

perhitungan dari variabel x sebanyak 17 item pertanyaan dan variabel y sebanyak 7 item pertanyaan maka diperoleh data yang dipaparkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3
Hubungan antara Motivasi Kerja (X) dengan Aksi Mogok Kerja (Y)
(N=91)

Aksi Mogok Kerja	Motivasi Kerja			Total
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi (%)	2 (12.5%)	4 (7.7%)	9 (39.1%)	15 (16.5%)
Sedang (%)	8 (50%)	42 (80.8%)	12 (52.2%)	62 (68.1%)
Rendah (%)	6 (37.5%)	6 (11.5%)	2 (8.7%)	14 (15.3%)
Total (%)	16 (100%)	52 (100%)	23 (100%)	91 (100%)

Sumber : Data hasil olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja tergolong tinggi terdapat 16 responden (100 %). Dari 16 responden tersebut ternyata 2 responden (12.5 %) tergolong tinggi tingkat mogok kerjanya dan 8 responden (50%) tingkat mogok kerja tergolong sedang serta 6 responden (37.5%) menyatakan mogok kerja rendah.

Motivasi kerja tergolong sedang terdapat 52 responden (100 %). Adapun dari 52 responden terdapat 4 responden (7.7%) menyatakan mogok kerja tinggi, 42 responden (80.8%) menyatakan mogok kerjanya sedang dan 6 responden (11.5%) tingkat mogok kerja tergolong rendah.

Kemudian motivasi kerja yang tergolong rendah terdapat 23 responden. dari 23 responden tersebut ada 9 responden (39.1%) yang tingkat mogok kerjanya tinggi, 12 responden (52.2%) menyatakan tingkat mogok kerja sedang dan 2 responden atau 8.7 % tergolong rendah tingkat mogok kerjanya

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula loyalitas kerjanya.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya hubungan antara motivasi kerja (X) dengan aksi mogok kerja (Y) tersebut, digunakan analisis statistik yaitu korelasi product moment (r_{xy}). Dari hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh korelasi antara kedua variabel tersebut sebesar -0,369. jika dibandingkan dengan r tabel untuk $p = 0,05$ yaitu 0,205

$$-0.369 > 0.205 \text{ pada taraf signifikansi} = 0.05$$

Karena nilai r_{yz} (r hitung) = -0.369 lebih besar daripada r tabel, maka hipotesa yang menyatakan :

“ Semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah mogok kerja”

Terbukti diterima pada taraf signifikansi 0.05 (taraf kepercayaan 95 %). Dengan kata lain ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan aksi mogok kerja.

3. Hubungan antara Loyalitas Kerja dengan Mogok Kerja

Salah satu hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah hubungan antara loyalitas kerja sebagai variabel intervening atau perantara dengan

mogok kerja sebagai variabel dependent. Proses pembuktian adanya hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan *cross tabulation* (tabulasi silang) antara dua variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan dari variabel y sebanyak 10 item pertanyaan dan variabel z sebanyak 7 item pertanyaan maka diperoleh data yang dipaparkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Hubungan antara Aksi Mogok Kerja (Y) dengan Loyalitas Kerja (Z)
(N=91)

Aksi Mogok Kerja	Loyalitas Kerja			Total
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi (%)	2 (5,5%)	7 (16,3%)	6 (50%)	15 (16,5%)
Sedang (%)	23 (63,8%)	33 (76,8%)	6 (50%)	62 (68,1%)
Rendah (%)	11 (30,7%)	3 (6,9%)	0 (0%)	14 (15,3%)
Total (%)	36 (100 %)	43 (100 %)	12 (100%)	91 (100 %)

Sumber : Data hasil olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mogok kerja tergolong tinggi terdapat 15 responden (100 %). Dari 15 responden tersebut ternyata 2 responden (13.3%) tergolong sedang loyalitas kerjanya dan 7 responden (46.7%) tingkat loyalitas kerja tergolong rendah serta 6 responden (40%) yang menyatakan loyalitas kerja tinggi.

Mogok kerja tergolong sedang terdapat 462 responden (100 %). Adapun dari 62 responden terdapat 23 responden (37.1%) menyatakan loyalitas kerja

tinggi, 33 responden (53.2%) menyatakan loyalitas kerjanya sedang dan 6 responden (9.7%) tingkat loyalitas kerja tergolong rendah.

Kemudian mogok kerja yang tergolong rendah terdapat 14 responden. Dari 14 responden tersebut ada 11 responden (78.6%) dengan tingkat loyalitas kerjanya tinggi, 3 responden (21.4%) menyatakan tingkat loyalitas kerja sedang dan 0 responden atau tidak ada satupun responden tergolong rendah tingkat loyalitas kerjanya

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula loyalitas kerjanya.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya hubungan antara loyalitas kerja (Y) dengan mogok kerja (Z) tersebut, digunakan analisis statistik yaitu korelasi product moment (r_{yz}). Dari hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh korelasi antara kedua variabel tersebut sebesar -0,429. jika dibandingkan dengan r tabel untuk $p = 0,05$ yaitu 0,205

$$-0.429 > 0.205 \text{ pada taraf signifikansi} = 0.05$$

Karena nilai r_{yz} (r hitung) = 0.429 lebih besar daripada r tabel, maka hipotesa yang menyatakan :

“ Semakin tinggi tingkat loyalitas pekerja, semakin rendah aksi mogok kerja”

Terbukti diterima pada taraf signifikansi 0.05 (taraf kepercayaan 95 %).

Dengan kata lain ada hubungan yang signifikan antara loyalitas kerja dengan mogok kerja.

B. Korelasi Parsial Product Moment

Korelasi Parsial Product Moment digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel dengan memparsialkan satu atau lebih variabel. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan dependent benar-benar ada atau karena adanya variabel lain.

Dalam penelitian ini meneliti tentang variabel loyalitas kerja (Y) sebagai variabel intervening antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel aksi mogok kerja (Z). Hipotesa dalam penelitian ini adalah semakin tinggi motivasi kerja, semakin loyal para pekerja dan semakin rendah aksi mogok kerja.

Untuk membuktikan adanya hubungan tersebut maka dapat dilihat pada tabel silang berikut ini :

Tabel 4.5
Hubungan antara Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja
dengan Aksi Mogok Kerja
(N = 91)

Variabel Aksi Mogok Kerja	Variabel Motivasi Kerja									Jumlah
	T			S			R			
	Variabel Loyalitas Kerja			Variabel Loyalitas Kerja			Variabel Loyalitas Kerja			
	T	S	R	T	S	R	T	S	R	

T	0 0 %	2 66,4%	0 %	2 9,5%	1 3,44%	1 50%	0 %	4 36,36%	5 50%	15 16,5%
S	7 53,8%	1 33,3%	0 %	15 71,4%	26 89,66%	1 50%	1 50%	6 54,54%	5 50%	62 68,1%
R	6 46,2%	0 0 %	0 %	4 19%	2 6,89%	0 %	1 50%	1 9,09%	0 %	14 15,4%
Jumlah	13 100%	3 100%	0 100%	21 100%	29 100%	2 100%	2 100%	11 100%	10 100%	91 100%

Sumber : Data hasil olahan

Keterangan :

T = Tinggi

S = Sedang

R = Rendah

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu 89,66 % responden berada pada jawaban motivasi kerja sedang, loyalitas kerja sedang dan mogok kerja sedang. Sedangkan minoritas responden sebanyak 3,44 % berada pada tingkat motivasi kerja sedang, loyalitas kerja sedang dan mogok kerja tinggi.

Untuk memperoleh hasil Korelasi Parsial Product Moment digunakan rumus

$$r_{xy.z} = \frac{r_{xy} - (r_{xz} \cdot r_{yz})}{\sqrt{(1 - r_{xz}^2)(1 - r_{yz}^2)}}$$

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependent yang diteliti itu murni atau karena dua variabel tersebut berasosiasi dengan variabel lain, maka perlu uji signifikansi yaitu menentukan taraf signifikansi dan menghitung besarnya Standart Error (SEr).

Rumus SEr adalah sebagai berikut:

$$SEr = \frac{1}{\sqrt{n-m}}$$

Keterangan:

SEr = Standart Error

n = Populasi

m = jumlah variabel yang diteliti

Dengan populasi sebanyak 91 orang dan dengan jumlah variabel sebanyak 3 maka besarnya SEr adalah:

$$\begin{aligned} SEr &= \frac{1}{\sqrt{91-3}} \\ &= \frac{1}{\sqrt{88}} \\ &= 0.107 \end{aligned}$$

Kemudian taraf signifikansi pada 99% sehingga besar nilai $Z = 2,58$. langkah selanjutnya adalah mengalikan SEr dengan nilai Z. Apabila r hitung lebih besar dari hasil perkailain SEr dengan nilai Z maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara dua variabel yang dikorelasikan benar-benar murni bukan karena berasosiasi dengan variabel lain.

Untuk melihat pengaruh tidaknya loyalitas kerja terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan aksi mogok kerja digunakan teknik Analisa Parsial Product Moment. Dari hasil perhitungan antar variabel diketahui bahwa:

$$r_{xy} = -0,369$$

$$r_{xz} = 0,701$$

$$r_{yz} = -0,429$$

Maka :

$$\begin{aligned}
 r_{xy.z} &= \frac{r_{xy} - (r_{xz} \cdot r_{yz})}{\sqrt{(1 - r_{xz}^2)(1 - r_{yz}^2)}} \\
 &= \frac{-0.369 - (0.701 \cdot -0.429)}{\sqrt{(1 - 0.701^2)(1 - (-0.429)^2)}} \\
 &= \frac{-0.369 - (-0.301)}{\sqrt{(1 - 0.491)(1 - 0.184)}} \\
 &= \frac{-0.068}{\sqrt{(0.509)(0.816)}} \\
 &= \frac{-0.068}{\sqrt{0.4153}} \\
 &= \frac{-0.068}{0.6444} \\
 &= -0.106
 \end{aligned}$$

Untuk menguji apakah hubungan antara kedua variabel tersebut murni atau bukan karena berasosiasi dengan variabel ketiga, maka dapat dilihat melalui perbandingan di bawah ini:

r hitung : (SEr).(Z)

-0.106 : (0.107)(2,58)

-0.106 < 0.276

0.106 < 0.276

Ternyata nilai r-hitung lebih kecil daripada nilai SEr dikalikan Z. Ini menunjukkan bahwa variabel kontrol atau variabel intervening yaitu loyalitas kerja berguna atau hubungan antara motivasi kerja dengan aksi

mogok kerja ada karena berasosiasi dengan variabel loyalitas kerja. Dari hasil analisis korelasi parsial diketahui bahwa loyalitas tidak boleh diabaikan dalam hubungan antara motivasi kerja dan aksi mogok kerja.

Teori fungsionalisme struktural yang menekankan keteraturan dan mengabaikan konflik tidak dapat sepenuhnya diterapkan dalam penelitian ini karena masih terjadi konflik baik antar tenaga kerja maupun dengan pengusaha. Selain itu terkait dengan konsep dari teori fungsionalisme struktural, bahwa perubahan yang terjadi pada suatu bagian akan membawa perubahan pula terhadap bagian yang lain, maka hal ini terjadi pada perusahaan tekstil PT Agung Saputratex. Perusahaan tekstil memiliki berbagai divisi atau bagian baik bagian produksi sampai keuangan. Setiap karyawan mempunyai motivasi kerja yang berbeda dalam melakukan pekerjaan. Begitu juga dengan loyalitas karyawan dalam bekerja. Perbandingan lama kerja dan pengalaman dalam perusahaan tentunya dapat menjadi faktor pemicu tingkat loyalitas karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi kerja karyawan dan didukung loyalitas kerja yang tercipta maka akan membawa perubahan yaitu reaksi yang timbul dari para tenaga kerja yang berujung dengan aksi mogok kerja.

Dengan demikian hipotesis peneliti yang menyatakan semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin rendah aksi mogok kerja adalah terbukti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kesimpulan Empiris.

Secara umum dapat dikatakan bahwa keadaan masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- (i). Motivasi kerja karyawan PT. ASATEX yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 17,6%, kategori sedang sebanyak 57,1%, dan kategori rendah 25,3%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat Motivasi Kerja karyawan pada PT. Agung Saputratex Bantul mempunyai kecenderungan yang Sedang.
- (ii). Loyalitas Kerja karyawan PT. ASATEX yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 39,6%, kategori sedang 47,3 %, dan kategori rendah 13,2 %. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Loyalitas Kerja sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex mempunyai kecerendungan yang Sedang.
- (iii). Aksi Mogok Kerja karyawan PT. ASATEX yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 16,5 %, kategori sedang 68,1 %, dan kategori rendah 15,4 %. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Loyalitas Kerja sebagian besar karyawan PT Agung Saputratex mempunyai kecerendungan yang Sedang.

- (iv). Dari hasil analisa Korelasi Product Moment dapat disimpulkan :
- a). Hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X) dengan variabel Loyalitas Kerja (Z) sebesar 0,701. ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan loyalitas kerja dengan demikian hipotesa yang menyatakan "semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi loyalitas kerja" terbukti.
 - b). Hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X) dengan variabel Mogok Kerja (Y) sebesar -0,369. Ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan mogok kerja dengan demikian hipotesa yang menyatakan "semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah loyalitas kerja" terbukti
 - c). Hubungan antara variabel Loyalitas Kerja (Z) dengan variabel Mogok Kerja (Y) sebesar -0,429. ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel mogok kerja dengan loyalitas kerja dengan demikian hipotesa yang menyatakan "semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin rendah mogok kerja" terbukti.
- (v). Dari hasil analisa Korelasi Parsial Product Moment dapat disimpulkan antara variabel Motivasi Kerja (X), variabel Loyalitas Kerja (Z) dengan variabel Mogok Kerja (Y) sebesar -0.106. Ini menunjukkan r hitung $0.106 < (SEr)(z)$ atau 0.276 dengan taraf signifikansi 95% atau 0.05. Berdasar hasil analisa yang dilakukan maka hipotesa yang

menyatakan "semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin rendah mogok kerja" ditolak. Dengan demikian penulis simpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap mogok kerja. Ini menunjukkan bahwa variabel kontrol atau variabel intervening yaitu loyalitas kerja berguna

2. Kesimpulan Metodeologis.

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatoris (*explanatory research*) yaitu, penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, ada hipotesa yang akan diuji kebenarannya.

Dari penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 91 orang dari populasi sebanyak 520 orang yang diambil dari tabel Arkin dan Colton. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang terdiri dari 37 pertanyaan. Pertanyaan tersebut diturunkan dari indikator-indikator yang terdapat pada masing-masing variabel, yang diharapkan dapat mengukur pengertian-pengertian konseptual dari ketiga variabel yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik penarikan sampel secara berstrata (*stratified random sampling*). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak berstrata (*stratified random sampling*), yaitu sebuah pengambilan sampel yang diambil dengan cara

masing-masing golongan harus mewakili dalam sampel yang seimbang dengan populasi masing-masing golongan, kemudian menetapkan jumlah tertentu untuk setiap strata sampai jumlah sampel.

Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui Korelasi Product Moment dan Korelasi Parsial Product Moment yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja dan Loyalitas kerja terhadap Mogok Kerja karyawan PT. Agung Saputratex Bantul.

3. Kesimpulan Teortis.

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah Paradigma Fakta Sosial. Menurut Dukrheim, fakta sosial merupakan pokok persoalan dalam penyelidikan sosiologi. Fakta sosial dinyatakan sebagai barang sesuatu (*thing*) yang berbeda dengan ide, sehingga tidak dapat dipahami melalui kegiatan mental murni (*spekulatif*) tetapi untuk memahaminya diperlukan penyusunan data riil diluar pemikiran manusia. Fakta sosial mempunyai tiga karakteristik yaitu : *fakta sosial itu bersifat umum atau tersebar luas dalam suatu masyarakat*, artinya pengaruh yang ditimbulkan terhadap individu merupakan hasil dari sifat kolektifnya. *Fakta sosial berada diluar individu atau bersifat eksternal di luar individu* artinya adalah fakta sosial tidak diciptakan oleh individu, melainkan terbentuk karena adanya berbagai bentuk interaksi antar individu. *Fakta sosial bersifat memaksa individu* yaitu bahwa segala sikap,

tindakan, pikiran, dan perasaan individu selalu didorong dibimbing atau bahkan dipaksa.

Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori fungsionalisme struktural, dimana teori ini menekankan kepada keteraturan (order) dan mengabaikan konflik dan perubahan-perubahan dalam masyarakat. Menurut teori ini masyarakat merupakan suatu sistem sosial yang terdiri atas bagian-bagian atau elemen-elemen yang saling berkaitan dan saling menyatu dalam keseimbangan. Hal ini berarti bahwa ketika terjadi perubahan dalam satu bagian akan membawa perubahan pada bagian lain. Asumsi dasarnya adalah bahwa setiap struktur dalam sistem sosial, fungsional terhadap lainnya, sebaliknya kalau tidak fungsional maka struktur tersebut tidak akan ada atau hilang dengan sendirinya.

Jika dihubungkan dengan penelitian ini, maka Motivasi Kerja sebagai suatu daya pendorong atau penggerak baik dari dalam maupun dari luar individu yang mengakibatkan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan. Demikian juga yang terjadi di PT Agung Saputratex, motivasi kerja dianggap sebagai suatu nilai yang diharapkan akan menumbuhkan suasana yang nyaman dalam perusahaan sehingga meningkatkan kebanggaan terhadap perusahaan dan karyawan menjadi lebih betah dan loyal. Sehingga sedikit banyak akan mempengaruhi proses produksi perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus adalah Aksi Mogok Kerja. Jika dihubungkan dengan apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan bahwa Aksi Mogok Kerja karyawan terhadap

perusahaan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Apabila tingkat motivasi kerja dan loyalitas kerja rendah atau dalam artian para tenaga kerja tidak ada motivasi dalam bekerja dan loyalitas kerja para tenaga kerja dalam perusahaan kurang maka akan timbul konflik yaitu berupa aksi mogok. Berarti teori fungsionalisme struktural tidak bisa sepenuhnya diterapkan dalam penelitian ini karena masih ada konflik yang terjadi baik antara pengusaha dan pekerja maupun antar pekerja seperti masih sering para tenaga kerja memprotes kebijakan pimpinan.

B. IMPLIKASI

1. Implikasi Metodologis

Dalam mengumpulkan data primer, penelitian ini menggunakan instrumen utama kuesioner. Sedangkan dalam pelaksanaan penelitian ini, metode pengumpulan data dengan kuesioner bisa mencakup semua data yang diperlukan dalam penelitian. Pertanyaan-pertanyaan tersebut diturunkan dari indikator-indikator yang terdapat pada masing-masing variabel yang diharapkan dapat mengukur pengertian-pengertian konseptual dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel Motivasi Kerja indikatornya yaitu tujuan akan keberhasilan perusahaan, dorongan akan pemenuhan tujuan keberhasilan, kebutuhan akan upah, kebutuhan akan kondisi kerja, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan keterjaminan kerja, dan kebutuhan akan kepemimpinan. Loyalitas kerja indikatornya antara lain sikap menjaga nama baik perusahaan, kejujuran dalam bekerja, disiplin menjalankan peraturan

dalam perusahaan, kesetiaan pada perusahaan. Sedangkan variabel Aksi Mogok Kerja indikatornya adalah penundaan penyelesaian pekerjaan.

Analisa data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisa kuantitatif dan dinyatakan dalam angka-angka. Penggunaan analisa Korelasi Product Moment dan Korelasi Parsial Product Moment dapat diandalkan menjawab perumusan masalah, tujuan penelitian dan dapat menguji hipotesis yang diajukan.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis ini didasarkan pada paradigma dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Paradigma yang digunakan adalah Paradigma Fakta Sosial. Motivasi kerja merupakan fakta sosial karena motivasi kerja merupakan barang sesuatu (thing) yang berbeda dengan ide dan harus diteliti dalam dunia nyata. Motivasi Kerja merupakan fakta sosial yang berbentuk non material karena muncul dalam kesadaran manusia. Motivasi Kerja bersifat eksternal diluar individu, artinya fakta sosial tidak diciptakan oleh individu, melainkan terbentuk karena berbagai bentuk interaksi antar individu. Selain itu Motivasi Kerja juga sebagai suatu daya pendorong atau penggerak baik dari dalam maupun dari luar individu yang mengakibatkan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan. Serta dapat dipengaruhi oleh berbagai tipe fakta sosial yang ada disekitarnya. Jadi penggunaan Paradigma Fakta Sosial sudah relevan.

Dalam penelitian ini teori yang digukan adalah teori Fungsionalisme Struktural. Terkait dengan konsep dari teori fungsionalisme struktural, bahwa

perubahan yang terjadi pada suatu bagian akan membawa perubahan pula terhadap bagian yang lain, maka hal ini terjadi pada perusahaan tekstil PT Agung Saputratex. Dengan adanya motivasi kerja karyawan dan didukung loyalitas kerja yang tercipta maka akan membawa perubahan terhadap aksi yang dilakukan bila terjadi suatu aksi Mogok Kerja. Jadi dalam hal ini perubahan yang terjadi pada suatu bagian akan membawa perubahan pula pada bagian yang lain.

C. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan data yang diperoleh dilapangan, ada beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak-pihak yang berkompeten didalamnya. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Dengan keberadaan PT Agung Saputratex sebagai salah satu perusahaan tekstil yang merupakan aset daerah, dimana dalam pengelolaan melibatkan berbagai pihak. Maka berdasar hasil penelitian yang menunjukkan tingkat Mogok Kerja karyawan Sedang, hendaknya pihak pimpinan perusahaan lebih memperhatikan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan serta perhatian yang dilakukan oleh pihak pimpinan agar lebih memperhatikan proses kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Dengan melihat hasil penelitian Motivasi Kerja yang termasuk Sedang, maka bagi karyawan PT. Agung Saputratex hendaknya lebih meningkatkan motivasi kerjanya sehingga target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tercapai. Selain itu karyawan lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja seperti datang dan pulang tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. RINEKA CIPTA
- J. Moleong, Lexy. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Johnson, Doyle Paul. B. 1994. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern Jilid II Alih Bahasa: Robert M.Z Lawang*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Koentjoroningrat. 1979. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Aksara Baru.
- Koentjaraningrat. 1984. *Masalah-Masalah Pembangunan; Bunga Rampai Antropologi Terapan*. Jakarta : LP3ES
- Haryono, Bagus Drs M.Si. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Maslow, Abraham. H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian I, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. PT Pustaka LP3ES
- Nazir, Mohammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ritzer, George. 2003. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Jakarta : Rajawali Press

Ritzer, George, dan J. Goodman, Douglas. 2004. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta : Kencana

Shadily, Hassan. 1993. *Sosiologi untuk Masyarakat Indonesia*. Jakarta : PT. RINEKA CIPTA

Sri Soekemi dkk. 1988. *Hubungan Ketenagakerjaan*. Jakarta : Karunika

Slamet, Y. 1993. *Analisa Kuantitatif Untuk Data Sosial*. Surakarta : BPK FISIP UNS

Sutopo, H.B. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Surakarta: Sebelas Maret University Press.

Soekanto, Soerjono. 1988. *Sosiologi suatu Pengantar*. Jakarta

Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Zainun, Buchari, Prof. Dr. 1985. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : PT. Balai Pustaka

Sumber Lain :

www.ginandjar.com/public

www.cooper.com/journal

www.earthfirstjournal.com