

Pengaruh Hubungan Industrial Pancasila terhadap Motivasi Melalui Budaya Organisasi PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Purwakarta

The Effect of Pancasila Industry Relationship on Motivation Through Organizational Culture of PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Purwakarta

¹Ifandi Kirnarata, ²Affandi Iss

^{1,2}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Jl. Tamansari, No. 1 Bandung 40116*

e-mail : ¹ifandikirnarata@gmail.com, ²affandi_iss196@yahoo.com

Abstract : The research method used in the form of descriptive analysis and verification that processing data using the help of SPSS 24 for Windows. The sampling method using the sampling technique used in this study is saturated sampling. With the number of respondents as many as 50 employees who are members of the union at PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Purwakarta. The independent variable studied in the study is Pancasila Industrial Relations (X) while for the dependent variable is Organizational Culture (Y1) and Motivation (Y2). Data collection techniques used were interviews, observations, and distributing questionnaires. Data analysis method used is validity test, reliability test, simple regression analysis, multiple regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination and path analysis.

Keywords: Pancasila Industrial Relations, Organizational Culture and Motivation

Abstrak : Adapun metode penelitian yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS 24 for windows. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Purwakarta. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian berupa Hubungan Industrial Pancasila (X) sedangkan untuk variabel terikat berupa Budaya Organisasi (Y1) dan Motivasi (Y2). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan menyebar kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi dan analisis jalur.

Kata Kunci: Hubungan Industrial Pancasila, Budaya Organisasi dan Motivasi

A. Pendahuluan

Hubungan Industrial Indonesia terbentuk mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, kerana pada dasarnya setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka system hubungan industrialnya pun cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Maka yang diterapkan Indonesia sendiri yaitu dengan kepancasilaannya sebagai falsafah bangsa dan negara, dengan konsekuensinya hubungan industrial pun mengacu pada Pancasila, maka dari itu hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila.

Dengan bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normative segala bentuk aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, seperti hukum dasar (UUD 1945), peraturan Perundang-undangan lainnya adalah sebagai bentuk pengejawantahan dari nilai-nilai Pancasila.

Permasalahan yang sempat menghebohkan dalam tataran internal perusahaan antara pihak manajemen dengan karyawan. Dengan isu “Upah Minimum Regional yang diterapkan oleh perusahaan belum diberlakukan dengan baik oleh pihak manajemen” claim dari Muhabar selaku Ketua Serikat Pekerja Buruh Seluruh Indonesia (SPSI) purwakarta sekaligus seorang karyawan

yang merasa dirugikan”. Dari permasalahan itu kemudian timbul rasa berkelompok dalam berjuang mencapai keadilan. Ada pun organisasi eksternal perusahaan yang masuk pada lingkungan perusahaan seperti SPSI “serikat pekerja buruh seluruh Indonesia” dan FSPMI “federasi serikat pekerja metal Indonesia” yang menjadi poros penggerak bagi para karyawan.

Permasalahannya adalah pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA Lembaga Kerjasama Bipartit tidak berjalan, maka hal tersebut lah yang menjadi permasalahan tidak selesai. Permasalahan kepentingan akan menjadi solusi ketika dalam perusahaan akan menerapkan LK Bipartit, sesuai apa yang di intruksikan oleh UUD No. 22 tahun 1957 menekankan supaya setiap masalah dan perselisihan dapat diselesaikan secara damai dengan jalan perundingan di tingkat Bipartit. Selaras apa yang dijelaskan oleh Dr.Sumanto, M.A. menjelaskan pada bukunya “Hubungan Industrial”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ”Apakah terdapat pengaruh hubungan industrial pancasila terhadap motivasi melalui budaya organisasi PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA”. **Selanjutnya, tujuan** dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Hubungan Industrial Pancasila di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.
2. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.
3. Untuk mengetahui bagaimana

Motivasi Kerja Karyawan di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.

4. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Hubungan Industrial Pancasila terhadap Motivasi Melalui Budaya Organisasi di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA baik secara parsial maupun simultan.
5. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh langsung dan tidak langsungn pada Hubungan Industrial Pancasila terhadap Motivasi Melalui Budaya Organisasi di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA

B. Landasan Teori

Hubungan Industrial Pancasila

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pasal 1 angka 16 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para perilaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Menurut Smeru (2007:76-77), menjelaskan indikator hubungan industrial yang harmonis diantaranya:

1. Kesejahteraan karyawan
Guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan.
2. Pemenuhan hak-hak karyawan
Pekerja bukan sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan

martabatnya. Karena itu pekerja harus mendapatkan perlakuan dari pengusaha berdasarkan hak-hak yang dimiliki pekerja. Hak-hak pekerja tersebut antara lain Kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, Hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, Terbebas dari kerja paksa atau wajib kerja, Terhindar diskriminasi karena pengupahan dan atas hal pekerjaan dan jabatan, Istirahat mingguan dan cuti dengan menerima upah, Peningkatan kondisi dan syarat-syarat kerja yang baik, Hak mogok kerja, Jaminan sosial, Perlindungan atas pekerjaan.

3. Kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama adalah kesepakatan atau perjanjian yang dicapai melalui perundingan antara wakil serikat pekerja dan wakil pengusaha di suatu perusahaan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.

4. Komunikasi yang baik antara karyawan atau serikat pekerja dengan pengusaha.

Komunikasi adalah sarana yang paling efektif dalam menyampaikan suatu pengetahuan dan informasi.

5. Menyelesaikan perselisihan yang ada

Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah. Penyelesaian perselisihan dengan cara kekeluargaan lebih efektif untuk menjaga hubungan industrial harmonis.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2011:8) Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi

kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Robbins (2017:355) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian terhadap hasil dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil terhadap orang-orang dalam organisasi.
5. Berorientasi kepada tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerja sama.
6. Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana pelaku organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Motivasi Kerja

Salah satu teori motivasi yang

paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan ini menjadi dasar manusia ataupun individu dalam bergerak, karena menjadi sebuah keharusan untuk dicapai maka manusia sendiri akan terdorong ghirah pencapaian kebutuhannya, pokok manusia yang diidentifikasi

Abraham Maslow (2009: 154-156) urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (Basic Needs) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan akan Rasa Aman (Security Needs) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
3. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (Social Needs) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja, Kebutuhan akan perasaan dihormati, Kebutuhan untuk bisa berprestasi.
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
5. Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Actualization) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk

menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya. Koontz, (1990:121)

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:2) model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Pada penelitian ini terdapat 2 model persamaan yaitu model persamaan regresi linear sederhana dan model intervening:

1. Persamaan Model Regresi I

Model persamaan regresi pertama antara hubungan industrial pancasila terhadap budaya organisasi. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Persamaan Regresi Model 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.381	3.053		4.056	.000
1 Hubungan Industrial Pancasila	.692	.104	.691	6.630	.000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi model (1) *path analysis* sebagai berikut :

$$BO = 12,381 + 0,692 HIP$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 12,381, artinya tanpa adanya pengaruh hubungan industrial pancasila maka budaya organisasi di PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA sudah ada sebesar 12,381.
2. Nilai koefisien variabel hubungan industrial pancasila adalah sebesar 0,692 menunjukkan bahwa apabila nilai hubungan industrial pancasila meningkat sebesar 1 satuan maka budaya organisasi di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA akan mengalami peningkatan sebesar 0,692.

2. Persamaan Model Regresi II

Model persamaan regresi kedua antara hubungan industrial pancasila terhadap motivasi kerja melalui budaya organisasi. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Persamaan Regresi Model 2

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandar dized Coefficient	Standar dized Coefficient			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.624	2.203		.737	.465
Hubungan Industrial Pancasila	.252	.090	.297	2.805	.007
Budaya Organisasi	.526	.090	.619	5.853	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi model (2) path analysis sebagai berikut :

$$MO = 1,624 + 0,252 HIP +$$

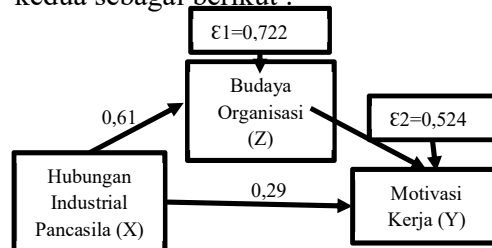
0,526 BO

Dari persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,624 menunjukkan apabila variabel hubungan industrial pancasila dan budaya organisasi bernilai nol, maka variabel motivasi kerja sudah ada sebesar 1,624.
2. Nilai b1 sebesar 0,252 menunjukkan jika nilai hubungan industrial pancasila meningkat dan variabel lainnya konstan maka motivasi kerja di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA akan mengalami peningkatan sebesar 0,252.
3. Nilai b2 sebesar 0,526 menunjukkan jika nilai budaya organisasi meningkat dan variabel lainnya konstan maka motivasi kerja di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA akan mengalami peningkatan sebesar 0,526.

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi. Analisis jalur menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Model struktural *path analysis* dari hasil regresi persamaan pertama dan kedua sebagai berikut :



Gambar 1. Model struktural *path analysis*

Hasil Analisis Koefisien Jalur

Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, dapat dihitung nilai error sebagai berikut.

$$\text{Pengaruh } X \rightarrow Z : P_{e1} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,478} = 0,722$$

$$\text{Pengaruh } Z \rightarrow Y : P_{e2} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,725} = 0,524$$

Sehingga nilai koefisien determinasi total adalah sebesar :

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2$$

$$R_m^2 = 1 - (0,722)^2 \times (0,524)^2$$

$$R_m^2 = 0,143$$

Setelah didapatkan nilai error tersebut diatas, maka dapat dilakukan perhitungan langsung dan tidak langsung antar variabel sebagai berikut:

- a) Pengaruh hubungan industrial pancasila (X) terhadap budaya organisasi(Z).

$$\text{Pengaruh Langsung} = 0,619$$

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = (0,297 \times 0,619) = 0,184$$

$$\text{Pengaruh Total} = 0,619 + 0,184 = 0,803$$

- b) Pengaruh hubungan industrial pancasila (X) terhadap motivasi kerja(Y).

$$\text{Pengaruh Langsung} = 0,297$$

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = (0,619 \times 0,619) = 0,383$$

$$\text{Pengaruh Total} = 0,297 + 0,383 = 0,680$$

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung hubungan industrial pancasila terhadap motivasi kerja sebesar 0,297. Sementara pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi yaitu 0,619 x 0,619 = 0,383. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui budaya organisasi lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan

industrial pancasila berpengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui budaya organisasi, atau dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi menjadi variabel yang memediasi antara hubungan industrial pancasila terhadap motivasi kerja

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel hubungan industrial pancasila (X) terhadap budaya organisasi (Y1) dan motivasi (Y2).

Untuk mendapatkan hasil koefisien determinasi tersebut dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24 yaitu sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.467	4.52051

a. Predictors: (Constant), HIP

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai R square (R²) sebesar 0.478 atau sebesar 47,8% diperoleh dari hasil (r² x 100% = 0.691 x 100%). Artinya variabel hubungan industrial pancasila secara simultan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi sebesar 47,8% sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.714	2.81598

a. Predictors: (Constant), BO, HIP

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai R square (R^2) sebesar 0.725 atau sebesar 72,5% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0.852 \times 100\%$). Artinya variabel hubungan industrial pancasila secara simultan mempengaruhi variabel motivasi kerja melalui budaya organisasi sebesar 72,5% sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi

Tingkat signifikan yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%). Untuk menguji diterima atau ditolaknya suatu hipotesis maka dilakukan dengan cara pengujian dua pihak dengan menggunakan rumus uji t. “Pengertian uji t (*t test*) adalah untuk membandingkan rata-rata dua sampel” (Sarwono, 2005 : 89). Dasar pengambilan keputusan uji t untuk mengetahui ditolak atau tidaknya hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

t_{tabel} dihitung diperoleh berdasarkan tingkat signifikan (α) yaitu 0,05 dan derajat kebebasan $df = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Dalam penelitian ini pengujian secara parsial (uji t) dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dan tingkat signifikansi (α). Dengan tingkat signifikansi 5% maka derajat kebebasan (df) = $n - k = 50 - 3 = 47$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.01174. Nilai t_{hitung} yang terdapat pada tabel 4.79 dan 4.80. Selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dan tingkat signifikansi (α) untuk menguji apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

Pengaruh Hubungan Industrial Pancasila terhadap Budaya Organisasi

Hubungan Industrial Pancasila diduga berpengaruh terhadap Budaya Organisasi pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA. Untuk membuktikan kebenarannya dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = 0$: Secara parsial variabel Hubungan Industrial Pancasila tidak berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.

$H_a: \beta_1 \neq 0$: Secara parsial variabel Hubungan Industrial Pancasila berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.381	3.053		4.056	.000
1 Hubungan Industrial Pancasila	.692	.104	.691	6.630	.000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} 6,630 dengan t_{tabel} sebesar 2.01174, yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,630 > 2.01174$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.624	2.203		.737	.465
1 Hubungan Industrial Pancasila	.252	.090	.297	2.805	.007
Budaya Organisasi	.526	.090	.619	5.853	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

diterima itu berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara hubungan industrial pancasila (X) terhadap budaya organisasi (Y1) pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.

Pengaruh Hubungan Industrial Pancasila terhadap Motivasi Kerja

Hubungan Industrial Pancasila diduga berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA. Untuk membuktikan kebenarannya dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = 0$: Secara parsial variabel Hubungan Industrial Pancasila tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.

$H_a: \beta_1 \neq 0$: Secara parsial variabel Hubungan Industrial Pancasila berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang dijelaskan pada Tabel 6

diperoleh t_{hitung} 2,805 dengan t_{tabel} sebesar 2.01174, yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,805 > 2.01174$ dan nilai signifikan $0.007 < 0.05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara hubungan industrial pancasila (X) terhadap motivasi kerja (Y2) pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Hubungan Industrial Pancasila terhadap Budaya Organisasi dan Motivasi di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung hubungan industrial pancasila terhadap motivasi kerja sebesar 0,297. Sementara pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi yaitu $0,619 \times 0,619 = 0,383$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui budaya organisasi lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi.
2. Hasil pengujian statistik variabel hubungan industrial pancasila

secara simultan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi sebesar 47,8%. Berdasarkan uji t secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh positif dan pengaruh signifikan antara hubungan industrial pancasila terhadap budaya organisasi pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.

3. Hasil penelitian statistik variabel hubungan industrial pancasila secara simultan mempengaruhi variabel motivasi kerja melalui budaya organisasi sebesar 72,5%. Berdasarkan uji t secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh positif dan pengaruh signifikan antara hubungan industrial pancasila terhadap motivasi pada PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA.

E. Saran

1. Saran mengenai hubungan industrial pancasila di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA, lebih mengimplemenasikan 5 dimensi dari hubungan industrial yang harmonis demi menjaga dinamika konflik yang baik agar tetap harmonis. Adapun dimensinya seperti kesejahteraan karyawan, pemenuhan hak-hak karyawan, kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja bersama, Komunikasi yang baik antara karyawan dengan pengusaha, menyelesaikan perselisihan.
2. Saran pada budaya organisasi untuk PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA, lebih meningkatkan kembali dalam

aspek implementasi pada Inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, agresivitas dan stabilitas. Dari 7 dimensi tersebut diharapkan dapat terimplementasi dengan baik dengan dijalankannya pula controlling yang baik.

3. Saran untuk motivasi kerja karyawan di PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, Tbk PURWAKARTA, dapat mengimplementasikan 5 dimensi yang ada seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan afiliasi atau akseptansi, kebutuhan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri. Karena pada dasarnya ketika kebutuhan setiap karyawan bisa terpenuhi maka hal tersebut bisa menjadi apresiasi yang didapatkan dan menjadi motivasi baru bagi karyawan.

Daftar Pustaka

- Arishanti, K. I. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, & Sipil), Vol 3.
- Freire, Paulo. (2008). *Pendidikan Kaum Tertindas*. Jakarta : Pustaka LP3ES Indonesia
- Hetami, Aditya A. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi*. Jurnal Ekonomi dari Bisnis, Volume 6, Nomor 2, September 2008 - ISSN.
- J. Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial*

Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
Jakarta:penerbit Erlangga

- M.A, Sumanto.2014. *Hubungan Industrial, Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja pada Era Modal Global*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Pubishing Service)
- Mc Clelland dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2011) *Motivasi Kerja*. Salemba Empat, Jakarta.
- Republik Indonesia.2003. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Penataan Ruang*. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 4279.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*.
- Smeru, 2007. *Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat*. www.smeru.or.id. 3 Juni 2008
- Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,2012), hal. 223.