

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi, revolusi industri 4.0, digitalisasi proses bisnis, serta meningkatnya integrasi pasar internasional telah mengubah lanskap persaingan dunia usaha secara fundamental. Perusahaan tidak lagi hanya bersaing berdasarkan kemampuan menghasilkan produk berkualitas atau menguasai teknologi mutakhir, tetapi juga dituntut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, adaptif, inovatif, dan mampu menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan. Dalam kondisi persaingan global yang semakin dinamis, keunggulan kompetitif perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi.

Perubahan lingkungan bisnis global menyebabkan perusahaan menghadapi berbagai tantangan baru, seperti percepatan inovasi teknologi, perubahan preferensi konsumen, meningkatnya tuntutan produktivitas, serta persaingan tenaga kerja yang semakin ketat. Organisasi yang mampu mengelola SDM secara efektif memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas, mempertahankan kualitas produk, memperkuat daya saing, dan mencapai keberlanjutan usaha. Sebaliknya, organisasi yang gagal mengelola SDM berisiko mengalami penurunan produktivitas,

meningkatnya tingkat pergantian karyawan (*turnover*), konflik hubungan kerja, serta menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan..

Perusahaan-perusahaan manufaktur di berbagai negara juga menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat perubahan pola produksi global. Otomatisasi, digitalisasi, dan integrasi rantai pasok internasional menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional tanpa mengabaikan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Dalam situasi tersebut, produktivitas tenaga kerja menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Berbagai studi menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun hubungan industrial yang harmonis cenderung memiliki tingkat produktivitas dan daya saing yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang hanya berfokus pada aspek teknologi dan efisiensi biaya.

Selain itu, meningkatnya perhatian terhadap praktik *sustainable business* dan *Environmental, Social, and Governance*(ESG) turut memperkuat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. Aspek sosial dalam ESG menekankan perlunya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, inklusif, dan mendukung pengembangan karyawan. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan tidak lagi diukur semata-mata berdasarkan kinerja keuangan, tetapi juga berdasarkan kemampuan dalam mengelola hubungan kerja yang sehat, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan membangun hubungan industrial yang berkelanjutan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia telah berkembang menjadi faktor strategis dalam menghadapi persaingan industri global. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, termasuk motivasi kerja, kepuasan kerja, dan hubungan industrial, sebagai dasar dalam meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Dalam konteks nasional, sektor industri manufaktur merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia. Sektor ini secara konsisten menjadi kontributor terbesar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), penyerap tenaga kerja terbesar, sekaligus motor penggerak aktivitas ekspor dan investasi nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), perekonomian Indonesia pada tahun 2025 tumbuh sebesar **5,11%**, lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Di antara seluruh lapangan usaha, industri pengolahan tetap menjadi kontributor terbesar terhadap pembentukan PDB nasional dengan kontribusi sekitar **19,07%**.

Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan ekonomi nasional sangat dipengaruhi oleh kinerja sektor manufaktur. Selain menciptakan nilai tambah yang tinggi, industri manufaktur memiliki efek berganda (*multiplier effect*) terhadap sektor-sektor lain, seperti perdagangan, transportasi, logistik, dan jasa pendukung. Oleh karena itu, peningkatan daya saing industri manufaktur menjadi salah satu prioritas dalam strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

Dari aspek ketenagakerjaan, industri manufaktur juga merupakan salah satu sektor dengan tingkat penyerapan tenaga kerja terbesar. Jumlah pekerja yang besar mencerminkan karakteristik industri manufaktur Indonesia yang masih didominasi oleh perusahaan padat karya. Kondisi tersebut menyebabkan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia, karena produktivitas perusahaan tidak hanya ditentukan oleh mesin dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi tantangan penting bagi sektor manufaktur nasional. Persaingan global, perkembangan teknologi, perubahan standar kualitas produk, dan meningkatnya tuntutan efisiensi menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Di sisi lain, perusahaan juga dihadapkan pada berbagai persoalan ketenagakerjaan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat absensi, *turnover*, serta hubungan industrial yang memerlukan pengelolaan secara profesional.

Pertumbuhan sektor manufaktur yang relatif stabil dalam beberapa tahun terakhir memberikan peluang bagi perusahaan untuk terus berkembang. Namun, pertumbuhan tersebut juga diikuti oleh meningkatnya tuntutan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan motivasi kerja, menciptakan kepuasan kerja, memperkuat hubungan industrial, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Di Indonesia, sektor industri pengolahan merupakan salah satu penggerak utama perekonomian nasional. Industri pengolahan secara konsisten memberikan kontribusi terbesar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dibandingkan sektor ekonomi lainnya. Pada tahun 2025, kontribusi industri pengolahan mencapai **19,07%** terhadap PDB nasional, meningkat dibandingkan tahun 2024 sebesar **18,98%** dan tahun 2023 sebesar **18,67%**. Kondisi ini menunjukkan bahwa industri pengolahan tetap menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia sekaligus sektor yang memiliki peranan strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. https://sippa.kemenperin.go.id/news/post/2026/02/20/37/industri-pengolahan-mendominasi-kinerja-ekonomi-nasional?utm_source=chatgpt.com

TABEL I. 1 Kontribusi Sektor Industri Pengolahan terhadap Produk

Tahun	Kontribusi terhadap PDB (%)
2021	19,25
2022	18,34
2023	18,67
2024	18,98
2025	19,07

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) – Sakernas;

Kementerian Perindustrian, diolah penulis.

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa sektor industri pengolahan secara konsisten menjadi kontributor terbesar terhadap perekonomian Indonesia. Meskipun sempat mengalami penurunan kontribusi pada tahun 2022, sektor ini kembali menunjukkan tren peningkatan pada tahun-tahun berikutnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa industri manufaktur masih menjadi sektor yang paling strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas perusahaan manufaktur menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan kontribusi sektor ini terhadap perekonomian nasional.

TABEL I. 2 Peran Strategis Industri Manufaktur Indonesia

Indikator	Kondisi
Kontribusi terhadap PDB	Kontributor terbesar terhadap perekonomian nasional
Penyerapan tenaga kerja	Salah satu sektor penyerap tenaga kerja terbesar
Kontribusi ekspor	Penyumbang utama ekspor nonmigas
Daya saing	Berbasis produktivitas, kualitas, efisiensi, dan inovasi
Tantangan utama	Produktivitas SDM, hubungan industrial, transformasi digital, dan efisiensi operasional

Sumber: *Disusun berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Perindustrian.*

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknologi, modal, dan strategi bisnis, tetapi juga sangat bergantung pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Hubungan industrial yang baik

merupakan prasyarat bagi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, hubungan industrial yang kurang harmonis berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan kerja, meningkatnya tingkat absensi, tingginya *turnover*, penurunan produktivitas, hingga terganggunya keberlangsungan operasional perusahaan.

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, hubungan industrial diselenggarakan berdasarkan prinsip kemitraan antara pengusaha dan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Regulasi tersebut menegaskan bahwa hubungan industrial bertujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan melalui penghormatan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Meskipun demikian, perkembangan hubungan industrial di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Perselisihan mengenai hak normatif pekerja, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antarserikat pekerja masih menjadi persoalan yang memerlukan penyelesaian secara efektif. Konflik hubungan industrial tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya operasional perusahaan, tetapi juga dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi komitmen organisasi, serta menghambat pencapaian target produksi.

Selain perselisihan hubungan industrial, perusahaan juga menghadapi tantangan berupa meningkatnya tingkat *turnover* dan absensi karyawan. Tingginya *turnover* mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan adaptasi tenaga kerja baru. Di sisi lain, tingkat absensi yang tinggi menyebabkan terganggunya proses produksi, menurunnya efisiensi operasional, serta berpotensi mengurangi kualitas produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja agar karyawan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Produktivitas tenaga kerja juga menjadi perhatian utama dalam pengelolaan hubungan industrial. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh kondisi psikologis, kepuasan terhadap pekerjaan, kualitas komunikasi dengan manajemen, serta persepsi mengenai keadilan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan merasa diperlakukan secara adil cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik dibandingkan karyawan yang mengalami ketidakpuasan atau konflik dengan organisasi.

Dalam konteks tersebut, keberadaan **serikat pekerja** mempunyai posisi strategis sebagai mitra perusahaan dalam membangun hubungan industrial yang harmonis. Serikat pekerja berfungsi sebagai wadah komunikasi, representasi kepentingan pekerja, penyelesaian perselisihan, serta mitra dialog dalam perundingan hubungan kerja. Apabila fungsi tersebut berjalan secara efektif, maka serikat pekerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan

motivasi kerja, kepuasan kerja, stabilitas hubungan industrial, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

TABEL I. 3 Permasalahan Hubungan Industrial di Indonesia

Permasalahan	Dampak terhadap Organisasi	Implikasi terhadap Penelitian
Perselisihan hubungan industrial	Gangguan proses produksi, meningkatnya konflik kerja	Pentingnya hubungan industrial yang harmonis
Turnover karyawan	Bertambahnya biaya rekrutmen dan pelatihan	Dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja
Tingkat absensi	Menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja	Berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja
Produktivitas tenaga kerja	Menentukan daya saing perusahaan	Dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan, dan hubungan industrial
Komunikasi manajemen–pekerja	Menentukan efektivitas penyelesaian konflik	Peran strategis serikat pekerja

Sumber: *Disusun penulis berdasarkan regulasi ketenagakerjaan dan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Sebagai salah satu perusahaan manufaktur alas kaki terbesar di Indonesia, **PT Pou Yuen Indonesia** memiliki karakteristik perusahaan padat

karya yang mempekerjakan ribuan tenaga kerja dengan sistem produksi berorientasi ekspor. Perusahaan merupakan bagian dari jaringan industri manufaktur global yang memasok produk untuk berbagai merek internasional, sehingga dituntut memenuhi standar kualitas, ketepatan waktu pengiriman, serta efisiensi proses produksi yang tinggi. Kondisi tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing di pasar internasional.

Sistem produksi yang diterapkan PT Pou Yuen Indonesia bersifat **mass production** dengan pembagian kerja yang spesifik pada setiap lini produksi. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab terhadap target kuantitas maupun kualitas produk sesuai standar operasional perusahaan. Karakteristik pekerjaan yang bersifat rutin, berulang, dan berbasis target menuntut tingkat kedisiplinan, ketelitian, serta konsistensi yang tinggi. Dalam kondisi demikian, motivasi kerja menjadi faktor yang sangat penting karena menentukan semangat, ketekunan, dan kesediaan karyawan dalam mencapai target produksi.

Karakteristik tenaga kerja pada perusahaan padat karya juga menunjukkan tingkat heterogenitas yang tinggi, baik dari aspek usia, masa kerja, tingkat pendidikan, maupun pengalaman kerja. Perbedaan karakteristik tersebut menyebabkan kebutuhan, harapan, dan persepsi setiap karyawan terhadap organisasi tidak selalu sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengakomodasi berbagai kebutuhan karyawan agar tercipta kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi

cenderung menunjukkan disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya kualitas pekerjaan, serta berkurangnya keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti sistem kompensasi, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terbentuknya loyalitas dan komitmen organisasi, sedangkan ketidakpuasan kerja berpotensi meningkatkan niat untuk berpindah kerja, absensi, serta menurunkan kualitas kinerja.

Dalam lingkungan PT Pou Yuen Indonesia, keberadaan **serikat pekerja** menjadi bagian penting dari sistem hubungan industrial perusahaan. Serikat pekerja berperan sebagai mitra manajemen dalam menyampaikan aspirasi karyawan, membangun komunikasi yang efektif, menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Peran tersebut menjadi semakin penting mengingat besarnya jumlah tenaga kerja dan kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan padat karya. Oleh karena itu, penelitian ini memandang bahwa peran serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai representasi pekerja, tetapi juga berpotensi menjadi mekanisme yang memperkuat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan..

Pada perusahaan manufaktur, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap produktivitas, loyalitas, komitmen organisasi, dan keberlangsungan hubungan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat keterikatan (*employee attachment*) yang lebih tinggi terhadap organisasi sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kecenderungan *turnover*, absensi, dan penurunan kualitas kinerja.

Dalam sistem hubungan industrial Indonesia, serikat pekerja memiliki fungsi strategis sebagai mitra perusahaan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Peran serikat pekerja tidak lagi terbatas pada upaya memperjuangkan hak-hak normatif pekerja, tetapi juga berkembang sebagai media komunikasi antara manajemen dan karyawan, fasilitator penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta mitra dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada perusahaan padat karya seperti PT Pou Yuen Indonesia, keberadaan serikat pekerja menjadi semakin penting karena jumlah tenaga kerja yang besar meningkatkan kompleksitas pengelolaan hubungan industrial. Serikat pekerja yang mampu menjalankan fungsi representasi, komunikasi, konsultasi, dan kerja sama secara efektif berpotensi menciptakan rasa keadilan, meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi, serta memperkuat motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memposisikan peran serikat

pekerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan..

Berdasarkan telaah terhadap penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang menjadi dasar pelaksanaan penelitian ini.

TABEL I. 4 Research Gap Matrix

Jenis Kesenjangan	Penelitian Terdahulu	Penelitian Ini
Empirical Gap	Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam.	Menguji kembali hubungan antarvariabel pada konteks PT Pou Yuen Indonesia.
Theoretical Gap	Sebagian besar penelitian hanya menjelaskan hubungan langsung antarvariabel.	Menjelaskan mekanisme hubungan melalui peran serikat pekerja sebagai variabel mediasi.
Methodological Gap	Banyak penelitian menggunakan regresi linier atau SEM dengan mediasi komitmen organisasi dan <i>employee engagement</i> .	Menggunakan model mediasi dengan variabel peran serikat pekerja.
Contextual Gap	Mayoritas penelitian dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, atau instansi pemerintah.	Difokuskan pada perusahaan manufaktur padat karya di Indonesia.

Sumber: diolah penulis 2026

Tabel I.4 tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki ruang pengembangan baik dari sisi empiris, teoritis, metodologis, maupun konteks penelitian.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan model yang mengintegrasikan motivasi kerja, kepuasan kerja, peran serikat pekerja, dan kinerja karyawan dalam satu kerangka konseptual. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menggunakan komitmen organisasi atau *employee engagement* sebagai variabel mediasi, penelitian ini menempatkan **peran serikat pekerja** sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur padat karya dengan karakteristik hubungan industrial yang kompleks, sehingga diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang memperkaya pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada kajian hubungan industrial.

Berdasarkan fenomena empiris, kesenjangan penelitian, dan pentingnya peran hubungan industrial dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Serikat Pekerja Pada PT Pou Yuen Indonesia**. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan industrial, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang

mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pou Yuen Indonesia?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pou Yuen Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peran serikat pekerja pada PT Pou Yuen Indonesia?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap peran serikat pekerja pada PT Pou Yuen Indonesia?
5. Apakah peran serikat pekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pou Yuen Indonesia?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui peran serikat pekerja pada PT Pou Yuen Indonesia?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui peran serikat pekerja pada PT Pou Yuen Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pou Yuen Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pou Yuen Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peran serikat pekerja pada PT Pou Yuen Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap peran serikat pekerja pada PT Pou Yuen Indonesia.
5. Menganalisis pengaruh peran serikat pekerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pou Yuen Indonesia.
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui peran serikat pekerja pada PT Pou Yuen Indonesia.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui peran serikat pekerja pada PT Pou Yuen Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara motivasi kerja, kepuasan

kerja, peran serikat pekerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian empiris mengenai peran hubungan industrial sebagai mekanisme yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Pou Yuen Indonesia

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, penguatan hubungan industrial, dan peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan partisipasi dalam hubungan industrial yang sehat sebagai upaya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

c. Bagi Serikat Pekerja

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi empiris mengenai pentingnya peran serikat pekerja dalam membangun komunikasi yang efektif, menyampaikan aspirasi karyawan, serta mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dengan mengembangkan model konseptual, menambahkan variabel lain, atau menerapkan penelitian pada sektor industri yang berbeda.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, pengembangan kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, instrumen penelitian, serta teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian berdasarkan teori dan penelitian terdahulu.

.BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.