Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 35345-35351

Pengaruh Etika Kerja dan Keterlibatan Serikat Pekerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Menengah di Indonesia

Ivana Meilisa[1], Ulfiyah Qutratun Nada[2], Adi Pramono[3], Sentot Imam Wahjono[4]
[1,2,3,4] Program Studi S1 Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya Indonesia
Corresponding Author: Ivana Meilisa, e-mail: ivanameilisa66@gmail.com

Published: December, 2025

ABSTRAK

Perkembangan dunia kerja memaksa perusahaan tidak hanya memperhatikan efisiensi produksi, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang baik dan adil. Dua hal yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif adalah etika kerja dan keterlibatan serikat pekerja. Penelitian ini bertujuan mengamati dampak dari etika kerja dan keterlibatan serikat pekerja terhadap kesejahteraan karyawan di perusahaan manufaktur menengah di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara survei terhadap 100 karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur yang memiliki serikat pekerja aktif. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa etika kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Selain itu, keterlibatan serikat pekerja juga memberikan dampak positif, terutama dalam menjaga hak karyawan, menyampaikan harapan, dan menyelesaikan masalah kerja. Ketika dilihat bersamaan, kedua faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja. Dengan demikian, disimpulkan bahwa penerapan etika kerja serta peran aktif serikat pekerja merupakan faktor penting dalam membina hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Etika Kerja, Serikat Pekerja, Kesejahteraan Karyawan, Hubungan Industrial

ABSTRACT

Developments in the workplace force companies to focus not only on production efficiency but also on creating a positive and fair work environment. Two key elements in creating a positive work environment are work ethics and union involvement. This study aims to examine the impact of work ethics and union involvement on employee well-being in medium-sized manufacturing companies in Indonesia. This study employed quantitative methods, surveying 100 employees working in manufacturing companies with active unions. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that work ethics has a positive and significant impact on employee well-being. Furthermore, union involvement also has a positive impact, particularly in safeguarding employee rights, conveying expectations, and resolving work issues. When viewed together, these two factors contribute to improving employee well-being in the workplace. Therefore, it is concluded that the implementation of work ethics and the active role of unions are important factors in fostering harmonious and sustainable industrial relations.

Keywords: Work Ethics, Labor Union, Employee Welfare, Industrial Relations

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Apakah organisasi berhasil atau gagal mencapai tujuannya, tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau uang, tetapi lebih banyak tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan dan mengatur semua bagian organisasi dengan baik. Karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan tepat, selaras, dan terarah agar dapat menciptakan hasil kerja yang maksimal, suasana kerja yang nyaman, serta kesejahteraan yang adil.

Salah satu hal penting dalam mengelola SDM adalah menerapkan etika kerja. Etika kerja bukan hanya aturan-aturan formal, tetapi juga nilai-nilai dan norma yang mengarahkan bagaimana seseorang bertingkah laku, berinteraksi, dan melakukan pekerjaan serta tugasnya. Etika kerja terlihat dari sikap seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, berdedikasi, dan berusaha keras. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik cenderung memiliki semangat kerja tinggi untuk memberikan hasil terbaik dan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan maupun atasan. Seperti yang dikatakan Hasibuan (2017), etika kerja yang baik akan membentuk budaya organisasi yang positif dan bisa meningkatkan produktivitas.

Selain etika kerja, hal lain yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah peran serikat pekerja. Serikat pekerja adalah wadah yang dibentuk oleh para pekerja untuk menjaga hak-hak mereka, menyampaikan keinginan, serta memperjuangkan peningkatan kondisi kerja. Serikat pekerja memiliki peran penting dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan, yaitu sebagai penyeimbang daya tawar mereka. Menurut Silalahi (2020), serikat pekerja bertugas dalam mewakili kesejahteraan karyawan, membentuk perjanjian kerja bersama, serta menyelesaikan masalah yang muncul dalam hubungan kerja. Dengan adanya serikat pekerja yang aktif, karyawan merasa lebih aman dan dihargai, sehingga memengaruhi peningkatan kesejahteraan psikologis dan sosial mereka.

Kesejahteraan karyawan merujuk pada kondisi di mana kebutuhan dasar mereka terpenuhi, baik secara ekonomi, sosial maupun mental. Kesejahteraan mencakup berbagai hal seperti gaji, tunjangan, jaminan kerja, rasa puas dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan yang merasa sejahtera biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki rasa setia terhadap organisasi, serta kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak adil, hak-hak karyawan tidak dilindungi, atau etika kerja dalam organisasi buruk, akan menyebabkan stres, konflik, penurunan kinerja, bahkan meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Etika Kerja

Etika kerja adalah serangkain nilai dan prinsip moral yang digunakan sebagai pedoman bagi seseorang dalam melakukan tugas dan menjalani tanggung jawab di tempat kerja. Etika kerja mencerminkan cara seorang karyawan melihat pekerjaannya, sikap dalam menjalankan tugas, serta sikap menghargai aturan-aturan yang berlaku di organisasi. Menurut Hasibuan (2019), etika kerja berkaitan dengan kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan.

Etika kerja merupakan dasar perilaku profesional. Karyawan yang mengutamakan etika kerja biasanya menunjukkan konsistensi dalam bekerja, menghindari tindakan yang merugikan perusahaan, serta berusaha memberikan hasil terbaik. Menurut Mangkunegara (2017), etika kerja yang baik dapat membentuk budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan, karena perilaku setiap pekerja dapat mempengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Di tengah perkembangan industri modern, etika kerja juga berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menghargai waktu, menjaga kerahasiaan perusahaan, bersikap jujur, serta tetap mematuhi prosedur kerja walaupun tidak sedang diawasi. Etika kerja yang kuat bisa membentuk rasa setia karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan dalam bekerja.

2. Serikat Pekerja

Serikat pekerja adalah kelompok yang dibentuk oleh para pekerja untuk membela, melindungi, dan menjaga hak-hak mereka dalam hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menyatakan bahwa serikat pekerja memiliki posisi resmi sebagai wakil pekerja dalam hubungan industri. Serikat pekerja bertugas sebagai pihak tengah dalam proses negosiasi antara pekerja dan pihak manajemen perusahaan. Menurut Silalahi (2020), serikat pekerja memiliki peran sebagai advokat, antara lain dalam mengajukan tuntutan terkait upah yang adil, durasi kerja yang wajar, perlindungan keselamatan kerja, serta memecahkan masalah yang muncul di lingkungan kerja.

Adanya serikat pekerja bisa meningkatkan kemampuan pekerja dalam berbicara, sehingga mereka tidak bekerja dalam kondisi yang tidak seimbang atau tidak adil. Serikat pekerja juga memberikan informasi kepada anggotanya mengenai hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh

karyawan, serta membantu menjaga hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan melalui komunikasi dan perundingan bersama. Dengan demikian, serikat pekerja bukan hanya tempat perlindungan, tetapi juga alat untuk menciptakan hubungan industri yang tetap, produktif, dan saling menguntungkan.

3. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan berarti kebutuhan fisik, sosial, dan psikologis pekerja terpenuhi dalam lingkungan kerja. Menurut Simamora (2018), kesejahteraan karyawan tidak hanya melibatkan gaji, tetapi juga mencakup asuransi kesehatan, keselamatan kerja, kestabilan pekerjaan, kenyamanan di tempat kerja, serta rasa puas secara emosional. Karyawan yang merasa dihargai dan nyaman akan lebih termotivasi dan lebih setia pada organisasi. Armstrong & Taylor (2020) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan berdampak langsung pada tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta tingkat kesetiaan karyawan.

Kesejahteraan karyawan juga berkaitan dengan rasa aman, baik secara ekonomi maupun secara psikologis. Lingkungan kerja yang terlalu berat, kurangnya perlindungan hak, atau minimnya dukungan dari perusahaan bisa menyebabkan stres, kelelahan, dan kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya, perusahaan yang perhatian terhadap kesejahteraan karyawan biasanya memiliki suasana kerja yang harmonis dan tingkat pengunduran diri yang rendah.

4. Pengaruh Etika Kerja dan Serikat Pekerja terhadap Kesejahteraan Karyawan

Etika kerja dan serikat pekerja sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Etika kerja yang baik bisa membuat pekerja merasa bangga, nyaman, dan dihargai di tempat kerja. Karyawan yang bekerja dengan tanggung jawab dan jujur biasanya merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, serikat pekerja membantu menciptakan rasa aman dan perlindungan bagi para pekerja. Peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja membuat hubungan kerja lebih stabil dan jelas. Hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan kesejahteraan, baik secara materi maupun psikologis. Dengan demikian, etika kerja (sebagai faktor dari dalam) dan peran serikat pekerja (sebagai faktor dari luar) secara bersama-sama mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

1. **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena tujuannya adalah untuk menguji pengaruh antara variabel etika kerja dan keterlibatan serikat pekerja terhadap kesejahteraan karyawan secara terukur. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengolah data dalam bentuk angka. Dengan demikian, hasil penelitian dapat dianalisis secara statistik dan objektif.

2. **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan adalah metode survei, yaitu pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Pemilihan metode survei dilakukan karena metode ini cocok untuk memperoleh informasi mengenai pendapat, pengalaman kerja, dan persepsi karyawan terkait etika kerja, peran serikat pekerja, serta kesejahteraan kerja yang mereka rasakan.

3. **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di perusahaan sektor manufaktur yang memiliki serikat pekerja aktif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, yang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini merupakan cara pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Kriteria yang digunakan untuk memilih responden adalah sebagai berikut:

1) Karyawan aktif dengan masa kerja minimal 1 tahun
2) Bekerja di perusahaan yang memiliki serikat pekerja

3) Bersedia mengisi kuesioner penelitian

Sebanyak 120 kuesioner disebar secara langsung dan online.
Namun, hanya 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan lengkap dan dapat digunakan untuk analisis.

4. **Karakteristik Responden**

Berikut adalah gambaran umum dari para responden dalam penelitian ini:

1) Karakteristik Keterangan yang paling umum
2) Jenis kelamin Banyak yang berjenis kelamin laki-laki
3) Usia Antara 25 hingga 40 tahun
    a) Masa kerja 1 hingga 7 tahun
4) Bidang kerja Paling banyak bekerja di bagian produksi dan administrasi
5) Anggota serikat pekerja Mereka terdaftar sebagai anggota yang aktif

Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden cukup memahami kondisi hubungan kerja dan peran serikat pekerja di perusahaan.

5. **Instrumen Penelitian**

Alat yang digunakan adalah kuesioner dalam skala Likert dengan tingkat jawaban dari 1 hingga 5. Berikut penjelasan masing-masing tingkatan:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Kuesioner berisi pernyataan mengenai:

1) Etika kerja, seperti sikap disiplin, tanggung jawab, serta profesionalitas.
2) Keterlibatan dalam serikat pekerja, seperti fungsi perlindungan, penyampaian aspirasi, dan penyelesaian perselisihan.
3) Kesejahteraan karyawan, seperti rasa aman, kondisi kerja yang nyaman, dan tingkat kepuasan kerja.

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, kuesioner diuji coba terlebih dahulu kepada sejumlah responden untuk memastikan bahwa soal-soal dalam kuesioner valid dan dapat dipercaya.

6. **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan dengan cara berikut:

- Kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan saat pergantian shift kerja.
- Kuesioner online menggunakan Google Form untuk karyawan di bagian administrasi.
- Penyebaran kuesioner dilakukan dengan koordinasi informal bersama perwakilan serikat pekerja agar responden yang diambil sesuai dengan kriteria yang ditentukan

7. **Teknik Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik, seperti SPSS. Teknik ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu Etika Kerja (X_1) dan Keterlibatan Serikat Pekerja (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu Kesejahteraan Karyawan (Y).

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kesejahteraan Karyawan
- X_1 : Etika Kerja

- X_2 : Keterlibatan Serikat Pekerja
- a : Konstanta (nilai Y saat X_1 dan $X_2 = 0$)
- b_1 : Koefisien regresi variabel Etika Kerja
- b_2 : Koefisien regresi variabel Serikat Pekerja
- e : Error (kesalahan residu)

Selain itu, dilakukan uji signifikansi melalui:

- Uji t, untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- Uji F, untuk mengetahui pengaruh secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0{,}05$, yang berarti hasil analisis dianggap signifikan apabila nilai p-value < 0,05.

8. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas terhadap instrumen kuesioner.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu mengukur hubungan antara skor setiap item dengan total skor variabelnya.

Instrumen dinyatakan valid apabila:

$$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$$

dengan tingkat signifikansi 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha.

Instrumen dinyatakan reliabel apabila:

$$\text{Cronbach's Alpha} > 0{,}60$$

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten atau stabil, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 100 orang responden yang bekerja di perusahaan manufaktur skala menengah yang berada di area perkotaan dan memiliki serikat pekerja yang aktif. Semua responden sudah bekerja setidaknya satu tahun, sehingga dianggap memahami kondisi kerja, etika kerja yang diterapkan, serta peran serikat pekerja di lingkungan perusahaan.

Hasil pengolahan kuesioner menunjukkan bahwa tingkat etika kerja karyawan berada di kategori tinggi, dengan rata-rata jawaban 4,08 dari skala 1 sampai 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki sikap disiplin, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menjaga hubungan kerja yang baik, serta mematuhi aturan perusahaan. Persepsi karyawan terhadap keterlibatan serikat pekerja menunjukkan rata-rata 3,91, yang juga termasuk dalam kategori tinggi.

Responden menyatakan bahwa serikat pekerja berperan dalam menyampaikan aspirasi karyawan, melindungi hak-hak pekerja, serta terlibat dalam perundingan terkait upah dan kesejahteraan. Tingkat kesejahteraan karyawan berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 4,02. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup puas dengan kondisi kerja mereka, baik dari segi keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun pemenuhan kebutuhan ekonomi dasar.

Secara umum, data deskriptif menunjukkan bahwa karyawan dalam penelitian ini berada di lingkungan kerja yang memiliki etika yang baik, serikat pekerja yang aktif, serta kesejahteraan yang positif. Kondisi ini menjadi dasar bahwa pengelolaan sumber daya manusia dan hubungan industrial di perusahaan tersebut berjalan dengan baik.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja (X_1) dan Keterlibatan

Serikat Pekerja (X_2) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y).
Model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = 1,12 + 0,48X_1 + 0,36X_2}$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

- Koefisien Etika Kerja (X_1) adalah 0,48 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan.
- Koefisien Keterlibatan Serikat Pekerja (X_2) adalah 0,36 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang berarti Keterlibatan Serikat Pekerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan.
- Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,512, menunjukkan bahwa 51,2% variasi Kesejahteraan Karyawan dapat dijelaskan oleh Etika Kerja dan Keterlibatan Serikat Pekerja secara bersama-sama. Sementara 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja.

3. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang bekerja disiplin, bertanggung jawab, dan menjunjung integritas cenderung merasa lebih bahagia secara psikologis dan profesional. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa etika kerja tidak hanya baik bagi perusahaan, tetapi juga memberikan dampak positif pada ketenangan dan makna dalam bekerja.

Selain itu, Serikat Pekerja memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan melindungi hak-hak para pekerja, menjadi tempat untuk menyampaikan aspirasi, serta membantu dalam mewujudkan kebijakan kerja yang adil. Kehadiran serikat pekerja menciptakan rasa aman, sehingga karyawan tidak merasa sendirian ketika menghadapi masalah terkait pekerjaan.

Oleh karena itu, kombinasi antara etika kerja yang baik dan dukungan dari organisasi melalui serikat pekerja menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendorong tercapainya kesejahteraan kerja yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana etika kerja dan keterlibatan serikat pekerja mempengaruhi kesejahteraan karyawan di perusahaan manufaktur yang memiliki serikat pekerja aktif.
Responden penelitian adalah karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun, sehingga dianggap sudah memahami dinamika tempat kerja, nilai-nilai etika kerja, serta peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak karyawan.

Hasil analisis dari 100 responden menunjukkan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh positif dan nyata terhadap kesejahteraan karyawan.
Semakin tinggi tingkat disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen dalam bekerja, maka semakin baik pula kepuasan kerja, kenyamanan, serta rasa bangga karyawan dalam menjalankan tugas. Etika kerja tidak hanya memengaruhi hubungan antar rekan kerja dan perusahaan, tetapi juga membentuk kualitas psikologis dan moral seseorang dalam bekerja.

Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa keterlibatan serikat pekerja berdampak positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.
Serikat pekerja bertindak sebagai wadah perlindungan dan wakil suara bagi karyawan. Mereka bertugas menyampaikan aspirasi, memperjuangkan upah yang adil, memastikan keselamatan kerja, serta memastikan bahwa perusahaan menjalankan aturan ketenagakerjaan dengan benar. Serikat pekerja yang aktif dan responsif memberikan rasa aman, sehingga mengurangi beban psikologis dan meningkatkan kesejahteraan mental maupun sosial karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa etika kerja yang baik dan keterlibatan serikat pekerja yang aktif menjadi dua faktor penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan.

Kedua faktor ini saling melengkapi dalam membangun lingkungan kerja yang adil, manusiawi, dan produktif. Namun, perlu diingat bahwa kesejahteraan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja, sistem perimbangan, kepemimpinan, serta peluang berkembang karier.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berkaitan dengan aspek materi atau gaji saja, tetapi juga mencakup pengakuan, perlindungan hak, nilai-nilai etika, dan rasa keadilan dalam lingkungan kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak perusahaan, serikat pekerja, maupun karyawan:

1. Perusahaan perlu memperkuat budaya etika kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan pengembangan karakter, penegakan disiplin yang adil, dan penerapan sistem kerja yang menghargai transparansi serta tanggung jawab individual. Etika kerja yang kuat akan menjadi fondasi dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.
2. Perusahaan dan Serikat Pekerja perlu membangun komunikasi yang sehat dan berkelanjutan.
   Dialog rutin antara manajemen dan serikat pekerja akan mencegah konflik, meningkatkan pemahaman, serta menciptakan kebijakan kerja yang menguntungkan kedua belah pihak. Kerja sama yang baik akan meningkatkan stabilitas dan kepuasan kerja karyawan.
3. Serikat pekerja perlu meningkatkan edukasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan. Dengan pemahaman yang lebih kuat mengenai hak dan kewajiban, karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyampaikan aspirasi serta memahami batasan kewenangan serikat pekerja.
4. Karyawan diharapkan terus mengembangkan etika kerja pribadi. Sikap disiplin, integritas, dan tanggung jawab tidak hanya berdampak pada penilaian kerja, tetapi juga pada rasa bangga, penghargaan, serta kenyamanan psikologis dalam bekerja.
5. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan, untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang seimbang, beretika, adil, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, M. (2019). *Etika Kerja dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Kencana.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2021). *Etika Profesi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.

Simanjuntak, P. J. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI Press.

Sutrisno, E. (2021). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Suwondo, D., & Sutanto, E. (2015). The impact of work ethics on employee performance. *Journal of Business and Management*, 4(1), 227–239.

Tjandra, W. R. (2020). Serikat pekerja dan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 145–158.

Wahyudi, A. (2021). *Hubungan Industrial dan Serikat Pekerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.