

The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Mediated by the Labor Union at PT Pou Yuen Indonesia: A 2025 Analysis

Sri Wulandari^{1*)}, Mona Karina²⁾, Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto³⁾

¹⁾²⁾³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Binis, Universitas Mohammad Husni Thamrin

^{*)}Correspondence author: Sri Wulandari, sriwulan200802@gmail.com, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v7i2.4019>

Abstract

Employee performance in labor-intensive manufacturing firms depends on employees' psychological conditions and the quality of industrial relations. This study aims to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance, both directly and through the role of labor unions as a mediating variable, at PT Pou Yuen Indonesia. A quantitative associative approach was used, with a five-point Likert-scale questionnaire distributed to 385 union members selected through purposive sampling. The data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 3. The results show that work motivation, job satisfaction, and the role of labor unions have positive and significant effects on employee performance. Work motivation and job satisfaction also have positive and significant effects on the role of labor unions, which partially mediates both relationships. The model explains 57.2% of the variance in employee performance. The company is advised to strengthen recognition, competence development, and fairness in working conditions, and to enhance cooperation with the labor union in communication and dispute resolution.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Labor Union, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur padat karya sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis karyawan dan kualitas hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran serikat pekerja sebagai variabel mediasi, pada PT Pou Yuen Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan kuesioner skala Likert lima poin yang disebarkan kepada 385 anggota serikat pekerja yang dipilih melalui purposive sampling. Data dianalisis dengan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan peran serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peran serikat pekerja, yang memediasi kedua hubungan tersebut secara parsial. Model menjelaskan 57,2% varians kinerja karyawan. Perusahaan disarankan meningkatkan penghargaan, pengembangan kompetensi, dan keadilan kondisi kerja, serta memperkuat kerja sama dengan serikat pekerja dalam komunikasi dan penyelesaian perselisihan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Serikat Pekerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Globalisasi, digitalisasi, dan integrasi rantai pasok internasional menuntut perusahaan manufaktur meningkatkan efisiensi sekaligus mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan terlibat. Keunggulan kompetitif kini tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan SDM sebagai aset strategis organisasi. Organisasi yang gagal mengelola SDM berisiko mengalami penurunan produktivitas, meningkatnya *turnover*, dan konflik hubungan kerja. Oleh karena itu, faktor yang membentuk perilaku dan kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan hubungan industrial, menjadi perhatian utama dalam manajemen SDM.

Di Indonesia, industri pengolahan merupakan kontributor terbesar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Kontribusinya mencapai sekitar 19,07% pada 2025, naik dari 18,98% pada 2024 dan 18,67% pada 2023 (Kementerian Perindustrian, 2026). Sektor ini juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan didominasi perusahaan padat karya, sehingga produktivitasnya sangat bergantung pada kualitas pengelolaan SDM. Pada saat yang sama, hubungan industrial masih menghadapi tantangan berupa perselisihan hak normatif, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja, serta tingginya *turnover* dan absensi. Hubungan industrial diselenggarakan atas prinsip kemitraan antara pengusaha dan pekerja (Indonesia, 2023), sedangkan serikat pekerja diakui sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja guna memperjuangkan, membela, dan melindungi hak serta kepentingan pekerja (Indonesia, 2000).

Karakteristik tersebut tampak pada PT Pou Yuen Indonesia, produsen alas kaki di Kabupaten Cianjur, Jawa Barat, yang mulai beroperasi pada 2015 sebagai bagian dari Pou Chen Group. Perusahaan menerapkan sistem produksi massal berorientasi ekspor dengan pekerjaan yang rutin, berulang, dan berbasis target. Dalam kondisi ini, motivasi kerja menentukan ketekunan karyawan mencapai target, kepuasan kerja berkaitan dengan kompensasi, peluang promosi, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sedangkan serikat pekerja berperan sebagai saluran komunikasi dan representasi bagi ribuan karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Abdullah (2022), Narulita dan Charina (2020), Nurkiswatun et al. (2023), serta Putri dan Aldy (2023) menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Dewi dan Nd (2024), Firya dan Sucipto (2023), serta Suspahariati et al. (2022) tidak menemukan pengaruh signifikan motivasi kerja. Kajian tentang serikat pekerja (Asmoro & Rachmawati, 2025; Herachwati, 2001; Sarianja et al., 2025) menunjukkan peran

serikat dalam kinerja dan kepuasan kerja, tetapi belum menempatkannya sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada perusahaan manufaktur padat karya. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian peran serikat pekerja sebagai variabel mediasi dalam konteks tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis (1) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peran serikat pekerja, (3) pengaruh peran serikat pekerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) peran serikat pekerja sebagai mediator pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pou Yuen Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif (Sugiyono, 2018) untuk menguji hubungan antarvariabel secara langsung maupun tidak langsung. Variabel yang diteliti adalah motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), peran serikat pekerja (Z) sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan (Y). Tujuh hipotesis diuji: pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja (H1), kepuasan kerja terhadap kinerja (H2), motivasi kerja terhadap peran serikat pekerja (H3), kepuasan kerja terhadap peran serikat pekerja (H4), dan peran serikat pekerja terhadap kinerja (H5), serta pengaruh tidak langsung motivasi kerja (H6) dan kepuasan kerja (H7) terhadap kinerja melalui peran serikat pekerja. Penelitian dilaksanakan di PT Pou Yuen Indonesia, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat, selama empat bulan, yaitu April sampai Juli 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan PT Pou Yuen Indonesia yang tergabung dalam serikat pekerja, sekitar 10.000 orang. Sampel ditentukan dengan *purposive sampling* menggunakan kriteria: (a) aktif sebagai anggota serikat pekerja, (b) memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan (c) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, yaitu $n = N / (1 + Ne^2) = 10.000 / (1 + 10.000 \times 0,05^2) \approx 385$ responden.

Pengumpulan Data dan Instrumen

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), didukung observasi non-partisipatif terhadap kondisi

lingkungan kerja dan interaksi karyawan dengan manajemen. Instrumen disusun dari indikator teoretis masing-masing variabel dan diujicobakan (*pilot test*) sebelum disebarkan. Indikator motivasi kerja (14 butir) mengacu pada teori dua faktor Herzberg (Herzberg et al., 1959), yakni prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pengembangan diri, dan peluang promosi. Kepuasan kerja diukur dengan 15 butir yang mencakup pekerjaan, tanggung jawab, kompensasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja, serta kebijakan perusahaan. Peran serikat pekerja diukur dengan 21 butir tentang representasi aspirasi, perlindungan hak, komunikasi, pendampingan, penyelesaian perselisihan, dan kontribusi terhadap hubungan industrial yang harmonis. Kinerja karyawan diukur dengan 18 butir yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis menggunakan SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 3. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) meliputi validitas konvergen (*outer loading* $\geq 0,70$ dan *average variance extracted*/AVE $> 0,50$), validitas diskriminan (kriteria Fornell-Larcker, *cross loading*, dan *heterotrait-monotrait ratio*/HTMT $< 0,90$), serta reliabilitas (*composite reliability*, Cronbach's alpha, dan $\rho_A \geq 0,70$) (Hair et al., 2022). Evaluasi model struktural (*inner model*) meliputi nilai *variance inflation factor* (VIF < 5), koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2), relevansi prediktif (Q^2), serta indeks kecocokan model (SRMR, NFI, dan RMS Theta). Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*; hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai $t > 1,96$ dan $p < 0,05$. Peran mediasi diuji melalui *specific indirect effect*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 385 karyawan dengan karakteristik yang dirangkum pada Tabel 1. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, berusia 18–39 tahun, dan telah bekerja empat tahun atau lebih. Komposisi ini sejalan dengan karakter tenaga kerja industri alas kaki yang padat karya dan didominasi pekerja perempuan usia produktif.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N = 385)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Perempuan	298	77,4
	Laki-laki	87	22,6
Usia	18–28 tahun	186	48,3
	29–39 tahun	175	45,5
	40–50 tahun	27	7,0
Masa kerja	1–3 tahun	40	10,4
	4–6 tahun	228	59,2
	7–10 tahun	117	30,4

Sumber: Data primer yang diolah (2026).

Evaluasi Model Pengukuran

Hasil evaluasi model pengukuran diringkas pada Tabel 2. Seluruh indikator memiliki *outer loading* antara 0,698 dan 0,890. Hanya satu indikator (SP9) yang sedikit di bawah 0,70, yaitu 0,698, tetapi dipertahankan karena AVE konstruksya tetap memenuhi kriteria. Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50 (0,560–0,776), sehingga validitas konvergen terpenuhi.

Tabel 2. Ringkasan Evaluasi Model Pengukuran

Variabel	Jumlah Indikator	Kisaran <i>Outer Loading</i>	AVE	CR	Cronbach's Alpha	rho_A
Motivasi Kerja	14	0,858–0,889	0,775	0,980	0,978	0,978
Kepuasan Kerja	15	0,865–0,890	0,776	0,981	0,979	0,980
Serikat Pekerja	21	0,698–0,785	0,560	0,964	0,961	0,961
Kinerja Karyawan	18	0,815–0,868	0,709	0,978	0,976	0,976

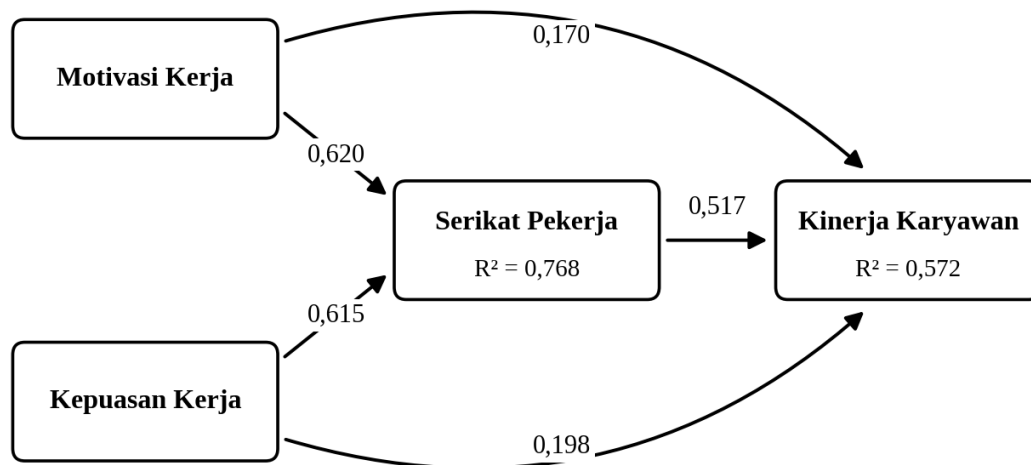
Keterangan: CR = *composite reliability*. Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 3 (2026).

Validitas diskriminan terpenuhi. Setiap indikator memiliki *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya, akar kuadrat AVE tiap konstruk (0,748–0,881) lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, dan seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90 (tertinggi 0,768 antara serikat pekerja dan kinerja karyawan). Reliabilitas juga terpenuhi karena seluruh nilai *composite reliability*, Cronbach's alpha, dan rho_A melebihi 0,70. Dengan demikian, instrumen dinyatakan valid dan reliabel untuk analisis model struktural.

Evaluasi Model Struktural

Seluruh nilai VIF indikator berada di bawah 5 (1,922–4,398), sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas. Koefisien determinasi (R^2) kinerja karyawan sebesar 0,572, artinya

motivasi kerja, kepuasan kerja, dan peran serikat pekerja secara bersama menjelaskan 57,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan R^2 peran serikat pekerja sebesar 0,768. Nilai Q^2 untuk kinerja karyawan (0,402) dan peran serikat pekerja (0,426) menunjukkan relevansi prediktif yang besar. Indeks kecocokan model (SRMR = 0,031; NFI = 0,911; RMS Theta = 0,060) menunjukkan bahwa model layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Model struktural dan koefisien jalur langsung disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Struktural dan Koefisien Jalur

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 3 (2026).

Pengujian Hipotesis

Hasil *bootstrapping* pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh hubungan langsung dan tidak langsung bernilai positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, sehingga H1 sampai H7 diterima. Pengaruh langsung motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja berukuran efek kecil ($f^2 = 0,025$ dan $0,035$), sedangkan pengaruh keduanya terhadap peran serikat pekerja berukuran efek besar ($f^2 > 1,6$). Peran serikat pekerja memiliki ukuran efek mendekati sedang terhadap kinerja ($f^2 = 0,145$).

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	β	t	p	f ²	Keputusan
H1	MK → KN	0,170	2,866	0,004	0,025	Diterima
H2	KK → KN	0,198	3,314	0,001	0,035	Diterima
H3	MK → SP	0,620	25,119	< 0,001	1,659	Diterima
H4	KK → SP	0,615	24,150	< 0,001	1,628	Diterima
H5	SP → KN	0,517	7,275	< 0,001	0,145	Diterima
H6	MK → SP → KN	0,321	7,045	< 0,001	–	Diterima (mediasi parsial)
H7	KK → SP → KN	0,318	6,818	< 0,001	–	Diterima (mediasi parsial)

Keterangan: MK = Motivasi Kerja; KK = Kepuasan Kerja; SP = Serikat Pekerja; KN = Kinerja Karyawan; β = koefisien jalur. Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 3 (2026).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,170$; $t = 2,866$; $p = 0,004$), sehingga H1 diterima. Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor yang memandang prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang berkembang sebagai pendorong utama perilaku kerja (Herzberg et al., 1959), serta dengan hasil Abdullah (2022), Narulita dan Charina (2020), Nurkiswatun et al. (2023), dan Putri dan Aldy (2023). Hasil ini berbeda dari Dewi dan Nd (2024), Firyana dan Sucipto (2023), serta Suspahariati et al. (2022) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan tersebut kemungkinan berkaitan dengan konteks: pekerjaan di PT Pou Yuen bersifat rutin dan berbasis target sehingga dorongan mencapai target dan memperoleh penghargaan langsung tercermin pada kualitas dan ketepatan waktu kerja. Namun, ukuran efek langsungnya kecil ($f^2 = 0,025$), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pengaruh motivasi tersalurkan melalui jalur lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,198$; $t = 3,314$; $p = 0,001$), sehingga H2 diterima. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan, kompensasi, dukungan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja cenderung bekerja sesuai standar dan target perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Abdullah (2022), Narulita dan Charina (2020), Nurkiswatun et al. (2023), serta Putri dan Aldy (2023). Seperti motivasi kerja, ukuran efek langsung kepuasan kerja tergolong kecil ($f^2 = 0,035$).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peran Serikat Pekerja

Motivasi kerja ($\beta = 0,620$; $t = 25,119$; $p < 0,001$) dan kepuasan kerja ($\beta = 0,615$; $t = 24,150$; $p < 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peran serikat pekerja, sehingga H3 dan H4 diterima. Keduanya bersama-sama menjelaskan 76,8% variasi peran serikat pekerja.

Karena peran serikat pekerja diukur melalui persepsi anggota, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi dan puas cenderung menilai representasi, komunikasi, dan perlindungan dari serikat secara lebih positif. Arah pengaruh ini perlu ditafsirkan hati-hati karena data bersifat *cross-sectional*. Herachwati (2001) justru menemukan bahwa serikat pekerja memengaruhi kepuasan kerja, sehingga hubungan timbal balik antara ketiga variabel layak diuji pada penelitian berikutnya.

Pengaruh Peran Serikat Pekerja terhadap Kinerja Karyawan

Peran serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,517$; $t = 7,275$; $p < 0,001$), sehingga H5 diterima. Nilai ini merupakan koefisien jalur langsung terbesar terhadap kinerja, lebih besar daripada motivasi kerja dan kepuasan kerja. Serikat pekerja yang mewakili aspirasi, melindungi hak, mendampingi penyelesaian masalah, dan menjaga komunikasi dengan manajemen menciptakan rasa aman dan kepercayaan, yang dibalas karyawan dengan kinerja yang lebih baik, sebagaimana logika pertukaran sosial (Blau, 1964). Hasil ini sejalan dengan Asmoro dan Rachmawati (2025), Sarianja et al. (2025), Suspahariati et al. (2022), dan Herachwati (2001).

Peran Mediasi Serikat Pekerja

Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui peran serikat pekerja sebesar 0,321 ($t = 7,045$; $p < 0,001$), dan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja sebesar 0,318 ($t = 6,818$; $p < 0,001$), sehingga H6 dan H7 diterima. Karena pengaruh langsung keduanya tetap signifikan, mediasi yang terjadi bersifat parsial. Pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, baik pada motivasi kerja (0,321 berbanding 0,170) maupun kepuasan kerja (0,318 berbanding 0,198). Jika dijumlahkan, pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,491 dan kepuasan kerja 0,516. Artinya, upaya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja akan lebih efektif apabila didukung serikat pekerja yang berfungsi baik sebagai penghubung antara karyawan dan manajemen.

Implikasi dan Keterbatasan

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan SDM di perusahaan padat karya tidak cukup berfokus pada karyawan secara individual, tetapi juga perlu melibatkan serikat pekerja sebagai mitra. Beberapa keterbatasan perlu dicatat. Data berasal dari persepsi responden pada satu waktu dan satu perusahaan sehingga generalisasi dan penarikan kesimpulan kausal terbatas. Selain itu, nilai *composite reliability* yang sangat tinggi (0,964–0,981) dapat mengindikasikan butir pernyataan yang saling menyerupai (Hair et al., 2022).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan peran serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pou Yuen Indonesia. Motivasi kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peran serikat pekerja, dan peran serikat pekerja memediasi secara parsial pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan. Model menjelaskan 57,2% variasi kinerja karyawan, dengan peran serikat pekerja sebagai prediktor langsung terkuat.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan atas prestasi, pelatihan, dan peluang promosi yang adil, serta menjaga kepuasan kerja melalui kompensasi yang sesuai, dukungan atasan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Perusahaan dan serikat pekerja perlu memperkuat komunikasi, pendampingan, dan mekanisme penyelesaian perselisihan agar hubungan industrial tetap harmonis, dan serikat pekerja perlu meningkatkan keterlibatan anggota melalui edukasi mengenai fungsi dan manfaat organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti komitmen organisasi, *employee engagement*, kepemimpinan, dan kompensasi, menggunakan data dari beberapa perusahaan atau rancangan longitudinal, serta menguji hubungan timbal balik antara serikat pekerja dan kepuasan kerja.

REFERENSI

1. Abdullah. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Monica Hijau Lestari. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1).
2. Abdullah, N. P., Amelia, S. P., & ... (2024). Peran serikat pekerja dalam menjamin kesejahteraan karyawan di Indonesia. *Media Hukum Indonesia*
<https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/455>
3. Andi, M. R., Maulana, M. R., & ... (2026). Optimalisasi peran serikat pekerja dan manajemen sebagai determinan produktivitas hubungan industrial. *Jurnal Ilmiah*
<https://athallahpublishing.com/index.php/jimi/article/view/206>
4. Anggraini, E. S. (2023). Peran serikat pekerja dalam hal perselisihan hubungan kerja yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*.
<https://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/565>
5. Anggraeny, A. D., Yudhari, I. D. A. S., & Arisena, G. M. K. (2022). Pengaruh strategi promosi melalui media sosial Instagram terhadap keputusan pembelian produk minyak oles Bokashi. *Jurnal Hexagro*, 6(2), 83–97. <https://doi.org/10.36423/hexagro.v6i2.923>
<https://journal.thamrin.ac.id/index.php/ileka/article/view/4019/3233>

6. Archintya, N., & Mediawati, N. F. (2024). Serikat pekerja sebagai katalisator hak dan kesejahteraan pekerja di Indonesia. *Journal Customary Law*.
7. Asmoro, A., & Rachmawati, R. (2025). Linking union roles and leadership to workforce performance. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 5(9), 10964–10973.
8. Dewi, & Nd. (2024). S.
9. Erni Latifah, & Syahrums Agung. (2019). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
10. Ferdian, S. R., & Firdaus, L. (2025). Peran strategis serikat pekerja dalam melindungi hak dan kesejahteraan tenaga kerja di lingkungan perusahaan. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*.
<http://manggalajournal.org/index.php/SINERGI/article/view/1176>
11. Firya, & Sucipto. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan.
12. Herachwati, N. (2001). *Pengaruh serikat pekerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja*.
13. Lestari, Z. T., & Wibowo, A. (2024). Keterlibatan serikat pekerja dalam perubahan kebijakan pengupahan melalui advokasi sosial. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*.
<https://scholarhub.ui.ac.id/jiks/vol24/iss2/2/>
14. Narulita, R., & Charina, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 4(2), 268–276.
15. Nurkiswatun, N., et al. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Al-Ikhwan Mataram.
16. Putri, & Aldy. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pasar Swalayan Aneka Buana di Tangerang Selatan.
17. Saepulloh, A., Diantoro, E., & ... (2024). Peran serikat pekerja dalam meningkatkan kualitas dan pengembangan sumber daya manusia anggota serikat saat menghadapi *Journal of Law*
<https://www.bureaucracy.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/view/430>
18. Sarianja, K., et al. (2025). Peran serikat pekerja, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Padang.
19. Simanungkalit, R. L., Parwati, A. A. D. I., & ... (2025). Peran serikat pekerja dalam advokasi penghapusan sistem kerja outsourcing dan implikasinya terhadap hubungan industrial. *Arus Jurnal Sosial* <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh/article/view/1509>

20. Susilo, J., & Rafianti, F. (2025). Peran serikat pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama: Tinjauan atas praktik di Sumatera Utara. *Locus Journal of Academic Literature*
<https://jurnal.locusmedia.id/index.php/jalr/article/view/472>
21. Suspahariati, S., et al. (2022). Pengaruh organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jatim Autocomp Indonesia.
22. Uniariny, U., Nur, A. I., & Sulandri, S. (2025). Peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
23. Utama, Z. M., Uniariny, U., Nur, A. I., & ... (2025). Peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Tangerang. *Scientific Journal of*
<https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/1223>
24. Wahyuningtyas, I., Setianingrum, M. D., & ... (2025). Peran serikat pekerja dalam pengelolaan sumber daya manusia di era globalisasi. *Ekopedia: Jurnal*
<http://indojurnal.com/index.php/ekopedia/article/view/116>