

Peran Serikat Pekerja dan Perjanjian Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia

Fahri Ali Ashofi¹

¹Universitas Nasional, Indonesia

ABSTRACT

This research aims to investigate the influence of labor unions and employment agreements on employee performance at PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Labor unions and employment agreements are two factors that can affect working conditions and employee motivation, subsequently impacting their performance. The research method employed is quantitative research, based on numerical data processed with inferential statistical data to determine the influence between variables. The sample size consists of 94 respondents. Instrument testing involved validity and reliability tests. Data collection for this study utilized regression analysis with questionnaire data analysis techniques. The data analysis method involved statistical analysis with assistance from SPSS version 25 software. The research findings indicate a positive influence of labor union involvement on employee performance at PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Additionally, employment agreements also have a significant positive impact on employee performance. These factors suggest that active participation in labor unions and well-established employment agreements can enhance motivation and performance among employees in the company. This research contributes to understanding the dynamics of the relationship between labor unions, employment agreements, and employee performance in the context of the manufacturing industry. The practical implications of this research highlight the need for company management to consider the roles of labor unions and employment agreements in enhancing productivity and employee well-being. Furthermore, the results of this research can serve as a basis for the development of more effective human resource management policies and practices at PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

 OPEN ACCESS

ARTICLE HISTORY

Received: 01-10-2024

Revised: 07-01-2025

Accepted: 31-01-2025

KEYWORDS

trade unions, work agreements and employee performance

Corresponding Author:

Fahri Ali Ashofi

Universitas Nasional, Indonesia

Email: fahrialiashofi@gmail.com

Pendahuluan

Persoalan hubungan antara karyawan dan perusahaan merupakan isu yang terus relevan dan sering menjadi sorotan media. Dalam operasional perusahaan, tidak cukup hanya memiliki teknologi canggih, dana operasional, dan prasarana lainnya; melainkan diperlukan hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan sebagai landasan untuk menciptakan perkembangan bisnis yang berkelanjutan. Salah satu cara untuk mencapai hubungan yang saling menguntungkan antara kedua pihak adalah melalui perjanjian kerja yang memberikan jaminan sosial, kesejahteraan, dan perlindungan hukum kepada karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan profesionalitas karyawan, tetapi juga berdampak pada optimalisasi hasil produksi perusahaan sesuai dengan target pasar (Djumadi, 2004).

Dalam konteks perundang-undangan Indonesia, perjanjian kerja diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan pentingnya hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Pemerintah berperan sebagai pembina, pengawas, dan mediator dalam melaksanakan aturan hukum, memastikan bahwa karyawan sebagai warga negara mendapatkan perlindungan atas hak-hak dasarnya (Asshiddiqie, 2002). Namun, kenyataannya, posisi karyawan seringkali lebih lemah dibandingkan pemberi kerja, terutama dalam proses negosiasi perjanjian kerja. Hal ini menciptakan potensi ketidakadilan dalam hubungan industrial yang dapat menghambat produktivitas perusahaan (Azhary, 1995).

Keberadaan serikat pekerja menjadi salah satu solusi untuk menjembatani kepentingan karyawan dan perusahaan. Serikat pekerja, yang diakui secara resmi oleh pemerintah, bertugas mengadvokasi hak-hak karyawan melalui negosiasi yang adil dan berbasis hukum. Penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan, sehingga dapat mendukung pencapaian target perusahaan (Suspahariati, Nurcahyani, & Zumanita, 2022). Dalam kasus PT Panasonic Manufacturing Indonesia, peran serikat pekerja tidak hanya terbatas pada advokasi, tetapi juga pada pengawalan pelaksanaan perjanjian kerja untuk memastikan kepastian hukum dan keseimbangan kepentingan antara karyawan dan perusahaan.

Dalam studi ini, PT Panasonic Manufacturing Indonesia dipilih sebagai objek penelitian karena beberapa alasan. Pertama, perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup besar dan merupakan salah satu role model dalam grup Panasonic. Kedua, sistem perjanjian kerja di perusahaan ini tidak diatur oleh perusahaan induk, melainkan oleh masing-masing unit bisnis. Ketiga, keberadaan serikat pekerja di perusahaan ini telah memberikan pengaruh signifikan terhadap hubungan kerja karyawan dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh serikat pekerja dan perjanjian kerja terhadap kinerja karyawan, dengan

harapan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek L yang merupakan salah satu pondok mahasiswa dengan sistem salaf-inklusif yang berada di desa Krapyak Kulon Kecamatan Sewon Bantul. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelanggaran peraturan pondok yang dilakukan oleh para mahasantri. Harapannya dari hasil penelitian akan ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kepatuhan mahasantri terhadap peraturan pondok pesantren.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu serikat pekerja (X1), perjanjian kontrak kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena berlandaskan pada filsafat positivisme yang menekankan pada pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menerapkan metode survei dengan pola berpikir deduktif (top-down). Pendekatan ini bertujuan untuk memahami fenomena khusus berdasarkan konsep-konsep umum, sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang untuk mengumpulkan data dari populasi dan sampel tertentu. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi standar kualitas yang diperlukan.

Penelitian dilakukan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia yang berlokasi di Kompleks Panasonic Manufacturing Indonesia, Jalan Raya Bogor KM 29, Gandaria Pekayon, Jakarta 13710, Indonesia. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan November 2023.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik sampling yang sesuai untuk penelitian kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 94 orang. Responden dipilih untuk mewakili karakteristik populasi yang relevan dengan topik penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis yang dilakukan meliputi:

1. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat.
2. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (serikat pekerja dan perjanjian kontrak kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

3. Uji Hipotesis: Dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Koefisien Determinasi: Mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan metode ini, penelitian bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh serikat pekerja dan perjanjian kerja terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

Hasil dan Diskusi

1. Hasil Pengolahan Data

1.1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,34658051
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,062
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b) Uji Multikolinieritas

Tujuan digunakannya uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflating factor (VIF). Berikut adalah output dari software SPSS:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

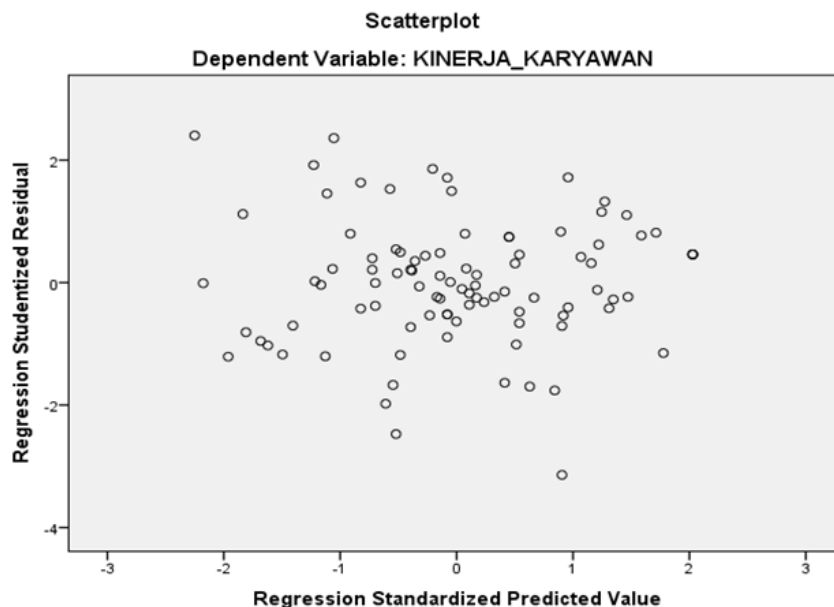
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	16,209	4,126		3,929	,000		
	SERIKAT_PEKERJA	,383	,126	,252	3,040	,003	,695	1,439
	PERJANJIAN_KONTRAK	1,306	,187	,581	6,999	,000	,695	1,439

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel output "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai Tolerance untuk variabel Serikat Pekerja (X1) dan Perjanjian Kontrak Kerja (X2) adalah 0,695 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Serikat Pekerja (X1) dan Perjanjian Kontrak Kerja (X2) adalah $1,439 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola gambar scatterplots hasil dari output SPSS.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Adapun pedoman yang digunakan untuk memprediksi atau mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan cara melihat pola gambar scatterplots, dengan ketentuan:

- a. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berdasarkan output Scatterplots pada gambar 1 diketahui bahwa :

- a. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat kita disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

1.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan umum atau generalisasi. Statistik deskriptif meliputi penyajian data dalam bentuk tabel, diagram lingkaran, grafik, menghitung rata-rata, median, modus, standar deviasi, menghitung persentase.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
SERIKAT_PEKERJA	94	27	18	45	3035	32,29	5,341	28,530
PERJANJIAN_KONTRAK	94	14	16	30	2283	24,29	3,603	12,981
KINERJA_KARYAWAN	94	33	42	75	5666	60,28	8,094	65,514
Valid N (listwise)	94							

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dengan SPSS, didapatkan Variabel Serikat Pekerja (X1) memiliki mean atau rata-rata 32,29 dengan standard deviation atau simpangan baku 5,341, Variabel Perjanjian Kontra Kerja (X2) memiliki mean 24,29 dengan standard deviation 3,603, dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki mean 60,28 dengan standard deviation 65,514.

1.3. Uji Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin

mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Dari hasil analisis, dapat dilihat pada output model summary yang akan disajikan sebagai berikut:

- a. Peran serikat pekerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. Uji korelasi serikat pekerja (x1) dengan kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	,329	,322	6,667

a. Predictors: (Constant), SERIKAT_PEKERJA (X1)

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,573. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel serikat pekerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang dikategorikan sedang.

- b. Perjanjian kerja (x2) dengan kinerja karyawan (Y)

Tabel 5. Uji korelasi perjanjian kerja (x1) dengan kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,519	,514	5,642

a. Predictors: (Constant), PERJANJIAN_KONTRAK (X2)

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,721. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara Perjanjian kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang dikategorikan kuat.

- c. Serikat pekerja (x1) Perjanjian kerja (x2) dengan kinerja karyawan (Y)

Tabel 6. Uji Korelasi Serikat Pekerja dan perjanjian kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,554	5,405

a. Predictors: (Constant), PERJANJIAN_KONTRAK (X2), SERIKAT_PEKERJA (X1)

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,751. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel serikat pekerja (X1) dan Perjanjian kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang dikategorikan kuat.

1.4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu Serikat Pekerja (X1), Perjanjian Kontrak Kerja (X2) dan variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,209	4,126		3,929	,000
	SERIKAT_PEKERJA (X1)	,383	,126	,252	3,040	,003
	PERJANJIAN_KONTRAK (X2)	1,306	,187	,581	6,999	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN (Y)

Tabel di atas memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel serikat pekerja dan perjanjian kontrak kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,209 + 0,383 + 1,306 + e$$

Persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu 16,209.
- 2) Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar 0,384 setiap satu satuan X1.
- 3) Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar 1,306 setiap satu satuan X2.

1.5. Uji Parsial (Uji statistic T) untuk Membuktikan Hipotesis I

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah bahwa serikat pekerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan menggunakan uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial terdapat dua acuan sebagai dasar pengambilan keputusan, pertama dengan melihat nilai signifikansi (Sig), dan kedua membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai Signifikansi (Sig). < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

Tabel 8. Pembuktian Hipotesis 1 dengan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,209	4,126		3,929	,000
	SERIKAT_PEKERJA (X1)	,383	,126	,252	3,040	,003
	PERJANJIAN_KONTRAK (X2)	1,306	,187	,581	6,999	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Serikat Pekerja (X1) adalah sebesar 0,003. Karena nilai Sig. 0,003 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh positif Serikat Pekerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dapat juga dibuktikan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (t tabel = $\alpha/2$; n-k-1 atau df residual). Nilai t hitung variabel Serikat Pekerja adalah sebesar 3,040. Karena nilai t hitung 3,040 > t tabel 1,990, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama terima.

1.6. Uji Parsial (Uji statistic T) untuk Membuktikan Hipotesis II

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah bahwa Perjanjian kontrak (X2) kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Sama seperti hipotesis pertama, hipotesis kedua ini dapat dibuktikan dengan menggunakan uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Tabel 9. Pembuktian Hipotesis 2 dengan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,209	4,126		3,929	,000
	SERIKAT_PEKERJA (X1)	,383	,126	,252	3,040	,003
	PERJANJIAN_KONTRAK (X2)	1,306	,187	,581	6,999	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Perjanjian Kontrak Kerja (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh positif Perjanjian Kontrak Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dapat juga dibuktikan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (t tabel = $\alpha/2$; n-k-1 atau df residual). Nilai t hitung variabel Perjanjian Kontrak Kerja adalah sebesar 6,999. Karena nilai t hitung $6,999 > t \text{ tabel } 1,990$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua terima.

1.7. Uji Simultan (Uji F) untuk Membuktikan Hipotesis III

Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah bahwa Serikat pekerja (X1) dan perjanjian kontrak kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Uji statistik F digunakan untuk membuktikan hipotesis tersebut dengan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Pembuktian Hipotesis 3 dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3434,318	2	1717,159	58,778	,000 ^b
	Residual	2658,491	91	29,214		
	Total	6092,809	93			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), PERJANJIAN_KONTRAK (X2), SERIKAT_PEKERJA (X1)

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 58,778. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung $58,778 > 3,10$ nilai F tabel (F tabel = k ; n-k), maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Serikat Pekerja (X1) dan Perjanjian Kontrak Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1.8. Koefisien Determinasi

Karena hasil analisis dalam uji F signifikan, yang berarti bahwa "ada pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y", maka nilai koefisien determinasi dapat digunakan atau dipakai untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,554	5,405

a. Predictors: (Constant), PERJANJIAN_KONTRAK (X2), SERIKAT_PEKERJA (X1)

Berdasarkan tabel di atas output SPSS "Model Summary", diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,564. Nilai R Square 0,564 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0,751 \times 0,751 = 0,564$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,564 atau sama dengan 56,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Serikat Pekerja (X1) dan variabel Perjanjian Kontrak Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,4%. Sedangkan sisanya 43,6% ($100\% - 56,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh variabel lain disebut juga sebagai error (e). Untuk menghitung nilai error tersebut kita dapat menggunakan rumus $e = 1 - R^2$, dalam penelitian ini error (e) = $1 - 0,564 = 0,436$. Besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square ini umumnya berkisar antara 0-1. Namun demikian, jika dalam sebuah penelitian kita jumpai R Square bernilai minus atau negatif (-), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Selanjutnya, semakin kecil nilai koefisien determinasi (R Square), maka ini artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai R Square semakin mendekati angka 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

2. Pembahasan Kritik Asosiatif Variabel Peran Serikat Pekerja dan Perjanjian Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data sebagaimana diuraikan dalam sub bab sebelumnya menyimpulkan bahwa serikat pekerja dan perjanjian kontrak kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Beberapa temuan penelitian relevan terdahulu mendukung hasil analisis dalam penelitian ini.

Suspahariati dkk. (2022) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh serikat pekerja terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah 44 karyawan. Dalam penelitian tersebut selain variabel serikat pekerja (X1), variabel insentif (X2) dan variabel motivasi (X3) juga dianalisis apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel serikat pekerja, insentif, dan motivasi berpengaruh secara simultan dengan nilai $17,118 > F_{tabel} 2,83$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya

dari ketiga variabel yakni serikat kerja, insentif, dan motivasi secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Autcomp Indonesia.

Sedangkan untuk variabel serikat pekerja, yang berkaitan langsung dengan penelitian yang peneliti lakukan, secara parsial diperoleh bahwa serikat pekerja memiliki nilai t hitung $2,101 > t$ tabel $2,021$ dengan tingkat signifikan $0,042 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa serikat pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aini & Arwiyah (2018), yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang secara positif dan signifikan yaitu sebesar 13,2% dalam mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT INTI (Persero) Bandung.

Di sisi lain Susanti (2016) melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh perjanjian kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada Australia and New Zealand Bank. Peranan Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial menjadi faktor penting karena kemampuan karyawan tercermin dari Kinerja Karyawan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan ada pengaruh Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada Australia and New Zealand Bank. Hasil dari penelitian yang dilakukan Susanti (2016) menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung perjanjian kerja sebesar lebih besar $3,664$ dari t tabel sebesar $1,664$, dan nilai t hitung jaminan sosial $7,877$ sebesar lebih besar dari t tabel sebesar $1,664$ maka secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai F hitung sebesar $51,637$ lebih besar dari F tabel sebesar $2,72$ berarti Perjanjian Kerja dan variabel Jaminan Sosial secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar $0,562$. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi ($KD = R^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh $KD = 56,2\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar $56,2\%$ Kinerja Karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel perjanjian kerja dan jaminan sosial. Sisanya sebesar $43,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Beberapa penelitian tersebut mendukung hasil temuan yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini bahwa baik serikat pekerja dan perjanjian kontrak kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Peneliti belum menemukan penelitian terdahulu yang mengkaji kedua variabel tersebut secara bersama-sama sebagai variabel bebas, oleh karenanya kebaruan dari penelitian yang peneliti lakukan ini adalah membuktikan bahwa serikat pekerja dan perjanjian kontrak kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa serikat pekerja dan perjanjian kontrak kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Serikat pekerja berperan penting dalam mengadvokasi hak-hak karyawan, menciptakan hubungan kerja yang lebih adil, dan meningkatkan motivasi serta produktivitas. Sementara itu, perjanjian kontrak kerja yang disusun dengan baik memberikan kepastian hukum dan kesejahteraan bagi karyawan, sehingga mampu meningkatkan profesionalitas mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel serikat pekerja dan perjanjian kontrak kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 56,4% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara karyawan dan perusahaan menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Panasonic Manufacturing Indonesia, khususnya dalam mengelola hubungan dengan serikat pekerja secara lebih efektif serta memastikan implementasi perjanjian kerja yang sejalan dengan regulasi hukum dan kebutuhan karyawan. Dengan memperhatikan kedua aspek ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berkontribusi pada pencapaian target bisnis yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Awan. 2016. *Teori dan Analisis Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Aini, S. S. N., & Arwiyah, Y. (2018). Peranan Serikat Pekerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT INTI (Persero) Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 73-79.
- Asshiddiqie J. 2002. *Konsolidasi Naskah UUD 1945, Setelah Perubahan Keempat*, Pusat Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, UI. Jakarta.
- Azhary. 1995. *Negara Hukum Indonesia*, UI-Press, Jakarta.
- Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Emirzon J. 2001. *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan, (Negoisasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hutagalung TH. 1995. *Hukum dan Keadilan dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung.

- Ibrahim Indra. 2000. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia*, Workshop Sosialisasi Arbitrase Ketenagakerjaan, Jakarta.
- James, E. 1979. *Publik Policy Making, Second Edition*, Rinehart and Winston, Chivago.
- Nugroho, D, Riant. 2002, *Kebijakan Publik untuk Negar-Negara Berkembang*, PT. Elex Media, Jakarta.
- Prijono. 1996. *Pemberdayaan Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, CSIS, Jakarta.
- Siagian, S. P. 1985. *Analisis Serta Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Susanti, N. (2016). Pengaruh Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan pada Australia and New Zealand Bank. Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9638>
- Suspahariati, S., Nurcahyani, D., & Zumanita, R. (2022). Pengaruh Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia. EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 10(1), 273-280. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i1.820>