

PENGARUH COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMODERASI KOMITMEN ORGANISASI DI PT INTERNUSA CATERINDO SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

The Effect of Collective Bargaining Agreement and Perceived Organizational Support on The Performance of PT Internusa Caterindo's Employees During the Covid-19 Pandemic Moderated Organizational Commitment

Lukiyana¹⁾ Muhammad Yusuf²⁾

^{1, 2)} Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Diterima 2/9/2021/ Disetujui 1/10/2021

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Collective Bargaining Agreement (CBA) and Perceived Organizational Support (POS) on Employee Performance during the Covid-19 pandemic moderated by Organizational Commitment at PT Internusa Caterindo. The population in this study were employees of PT Internusa Caterindo in the Delta Silicon area of Cikarang. The research sample was 100 employees of PT Internusa Caterindo. The type of data created is primary data using a questionnaire that is filled in directly by one hundred respondents and then processes the data using Partial Least Square (PLS). Statistical results from research data show that the collective bargaining agreement has a positive and insignificant effect, perceived organizational support can have a positive and significant effect, organizational commitment has a positive and significant effect, the moderating effect of organizational commitment has not been able to strengthen the influence of the collective bargaining agreement and perceived organizational support on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Collective Bargaining Agreement, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Collective Bargaining Agreement* (CBA) dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Karyawan saat pademi covid-19 yang dimoderasi Komitmen Organisasi pada PT Internusa Caterindo. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Internusa Caterindo di daerah Delta Silicon Cikarang. Sampel penelitian sebanyak 100 orang karyawan PT Internusa Caterindo. Jenis data yang dibuat adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang di isi langsung oleh seratus responden dan kemudian mengolah data memakai *Partial Least Square* (PLS). Hasil statistik dari olah data peneliti menunjukkan *collective bargaining agreement* berpengaruh positif dan tidak signifikan, *perceived organizational support* dapat berpengaruh positif dan signifikan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh moderasi komitmen organisasi belum bisa memperkuat pengaruh dari *collective bargaining agreement* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Collective Bargaining Agreement, Perceived Organizational Support, Komitmen Organisasi.*

*Korespondensi Penulis: E-mail:
 anandayusuf020@gmail.com

PENDAHULUAN

Sejak pemerintah mengumumkan wabah Covid-19 telah memasuki Indonesia pada awal Maret 2020, roda perekonomian Indonesia diprediksi mengalami penurunan hingga minus 3,8% pada kuartal ke II 2020. Apabila pertumbuhan mengalami penurunan hingga ke kuartal III 2020 maka Indonesia memasuki zona resesi dan depresi ekonomi (Mustakim, 2020).

Pelemahan ekonomi juga berdampak pada meningkatnya pemutusan hubungan kerja karyawan. Menurut Hasanah (2020) terdapat 11.600 karyawan dari perusahaan kecil hingga perusahaan besar yang dirumahkan, dipotong gajinya, serta pembatasan gerak dan aktivitas dalam bekerja. Kondisi ini membuat perusahaan harus mencari cara guna memberikan semangat pada karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik.

Sebelum pandemi Covid-19 melanda, PT. Internusa Caterindo mempekerjakan 115 orang karyawan. Wabah Covid-19 memaksa perusahaan mengurangi 15 karyawannya. Perusahaan juga merubah jam kerja dari tujuh hari kerja menjadi enam hari kerja dengan jam kerja yang bergantian dengan menggunakan protokol kesehatan yang ketat. Penerapan kebijakan ini dianggap merugikan karyawan karena mengurangi gaji yang diterima yang nantinya akan berakibat pada kinerja karyawan dan kelangsungan produktivitas perusahaan.

Hasil evaluasi pekerjaan dalam 4 tahun terakhir dan pada tahun 2017, 2018 dan 2019 mengalami kenaikan dimana banyak kinerja karyawan dalam kriteria sangat baik, baik, cukup walaupun terdapat penurunan memasuki kriteria buruk yang berarti perusahaan berhasil mengelola karyawannya.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Internusa Caterindo Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria (Orang/Presentase)			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2017	78	31 (39,74%)	25 (32,78%)	19 (24,35%)	3 (3,84%)
2018	90	35 (38,88%)	28 (31,11%)	23 (25,55%)	2 (2,22%)
2019	115	44 (38,26%)	38 (33,04%)	32 (27,82%)	1 (0,86%)
2020	100	35 (35%)	30 (30%)	28 (28%)	7 (7%)

Sumber: PT. Internusa Caterindo 2021

Pada tahun 2020 terjadi penurunan pada kriteria kriteria sangat baik, baik, cukup dan ada kenaikan pada kriteria buruk sebagai dampak dari pandemik. Jika situasi ini terus berlanjut, maka akan berdampak negatif untuk perusahaan ataupun tenaga kerjanya. Keadaan ini bisa ditarik kesimpulan bahwa kualitas pekerjaan pegawai berfluktuasi, dan kualitas dalam

bekerja pada tahun 2020 terlihat negatif dan rendah dengan 35 pegawai sangat baik, 30 pegawai baik, 28 pegawai cukup, dan buruk 7 pegawai.

Employee performance adalah ketrampilan seorang pegawai ketika menjalankan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya (Edwards & Peccei, 2010). Maryam & Saepul (2019) dalam

penelitiannya menunjukkan bahwa sistem perjanjian kerja berpengaruh positif. Riris et al., (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang pegawai miliki maka akan mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Begitu pula menurut Nurmalia & Tri (2017) yang menyatakan bahwa *perceived organization support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dengan langsung ataupun tidak langsung melalui komitmen organisasi, yang artinya kinerja karyawan akan meningkat ketika ada dukungan dari perusahaan yang mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawan. Novita et al., (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian sebelumnya merupakan bagian materi rujukan penulis ketika menjalankan penelitian, yang mana penulis bisa menambah pengetahuan dan teori yang dipergunakan serta dibutuhkan dalam penelitian tersebut. Belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti perubahan lingkungan akibat pandemi Covid-19. Pratiwi & Muzakki (2021) membahas "*Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*". Menguji pengaruh setiap variabel terhadap kinerja karyawan. Namun demikian belum ada peneliti lain yang membahas pengaruh *collective bargaining agreement* dan moderasi komitmen organisasi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *collective bargaining agreement* dan moderasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan di latar belakang, maka tujuan penelitian ini antara lain : (1) Untuk mengetahui pengaruh *collective bargaining agreement* terhadap kinerja karyawan PT Internusa Caterindo (2) Untuk mengetahui pengaruh *perceived*

organizational support terhadap kinerja karyawan PT Internusa Caterindo (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Internusa Caterindo (4) Untuk mengetahui pengaruh *collective bargaining agreement* terhadap kinerja karyawan PT Internusa Caterindo dengan komitmen organisasi sebagai moderasi (5) Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT Internusa Caterindo dengan komitmen organisasi sebagai moderasi

Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) mengemukakan: "Kinerja merupakan hasil aktivitas dan sikap kerja yang diraih dengan menuntaskan kewajiban serta tanggung jawab yang diserahkan dalam waktu durasi tertentu." Masram (2017). Ditegaskan: "Kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan kesuksesan dibandingkan dengan bermacam kemungkinan ketika seorang secara totalitas melaksanakan sesuatu kewajiban dalam waktu durasi tertentu, semacam standar kegiatan, tujuan ataupun target, serta standar yang sudah ditetapkan sebelumnya yang disetujui bersama." Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja merupakan: mutu, jumlah, penerapan kewajiban, tanggung jawab serta akurasi durasi.

Collective Bargaining Agreement (CBA)

Menurut Simanjuntak (2011) perjanjian kerja bersama adalah kesepakatan atau kesepakatan yang dicapai melalui proses negosiasi antara perwakilan serikat pekerja dan perwakilan perusahaan tentang wewenang & tanggung jawab, tenaga maupun perusahaan. Menurut Kasim (2010), lima indikator perjanjian kerja bersama adalah: a). aspek telekomunikasi, b). Sikap pengerjaan c). sumber daya, d). Susunan birokrasi & e). Melaksanakan hak-hak karyawan.

Perceived Organizational Supporting (POS)

Perceived Organizational Support (POS) adalah rasa yakin yang dimiliki pegawai terkait bagaimana lembaga memberikan apresiasi tenaga kerja dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan karyawan. (Gigliotti et al., 2018). Sabri (2014) menjelaskan bahwa POS merupakan impian dan asumsi pegawai terhadap kesejahteraan karyawan organisasi. Berdasarkan penelitian Kartika (2011) indikator yang digunakan dalam variabel *Perceived Organization Support (POS)* adalah sebagai berikut: (1) Lembaga bangga pada keberhasilan karyawannya (2) Lembaga memperhatikan kemakmuran pegawai (3) Lembaga mengapresiasi partisipasi pegawai (4) Lembaga membandingkan tujuan & nilai pribadi karyawan (5) Organisasi memperlihatkan kepedulian terhadap karyawan (6) Ketika karyawan membutuhkan bantuan khusus, organisasi bersedia membantu mereka.

Komitmen Organisasi

Robbins & Hakim (2011). mendeskripsikan komitmen badan sebagai kondisi di mana tenaga kerja mendukung perusahaan khusus dan tujuannya, serta bertekad untuk menjaga kedudukan perusahaan. Dengan kata lain, komitmen badan berhubungan dengan kemauan kokoh pegawai buat memberi serta berdedikasi untuk perusahaan. Indikator yang dipakai buat memperhitungkan komitmen lembaga merupakan: rasa mempunyai kepada lembaga, rasa ketertarikan pada lembaga, arti individu kepada lembaga, kebesarhatian serta kepatuhan kepada lembaga.

Pengaruh *Collective Bargaining Agreement* terhadap Kinerja Karyawan.

Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan hasil kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha, yang membahas tentang syarat-

syarat kerja, hak-hak pekerja berupa upah, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, serta perlindungan dan kewajiban pemutusan hubungan kerja. Rayton & Yalabik (2014), Maryam & Saepul (2019), Dwi & Joko (2020), Edi et al. (2021) dalam penelitian menunjukkan bahwa sistem perjanjian kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan bahwa jika kesepakatan kerja dicapai oleh pihak masing-masing, sehingga antar pihak dapat melaksanakannya dengan baik, maka akan terbentuk dalam psikologi karyawan berupa kepuasan kerja, yang berefek bagus terhadap kualitas pekerjaan tenaga kerja. Rivai (2010). Dikatakan bahwa perjanjian kerja bersama mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, yang tercermin dari kepuasan yang diperoleh pegawai, seperti terwujudnya hak-hak pegawai terutama dalam hal upah dan tunjangan dalam bekerja. Menurut pernyataan di atas, sehingga bisa ditarik hipotesis

H1: perjanjian manfaat bersama berdampak pada kualitas kerja tenaga kerja.

Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Kinerja karyawan

Untuk menggapai kapasitas tenaga kerja yang bagus, dibutuhkan dukungan dari badan ataupun perusahaan. Kinerja tenaga kerja ialah salah satu aspek yang mempengaruhi tingkatan kesuksesan sesuatu lembaga ataupun perusahaan. Oleh sebab itu, dukungan lembaga mempunyai andil berarti dalam kinerja pegawai. Kualitas kerja tenaga kerja bisa diukur dengan indikator jumlah, mutu, akurasi durasi, daya guna serta kedatangan (Pratiwi & Nuzakki 2021). Dukungan organisasi tidak dapat dipisahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dukungan organisasi terhadap kerja tenaga kerja akan menciptakan asumsi tenaga kerja, yang dinamakan persepsi dukungan lembaga (Zajencyk, 2011). Ni Made (2016), Nurmalia & Tri (2017), Ketut & I Gede (2018) bahwa *perceived organizational*

support dapat berpengaruh positif dan signifikan, yaitu semakin tinggi dukungan badan sehingga menjadi baik kualitas kerja tenaga kerja. Menurut pernyataan di atas maka bisa diambil suatu hipotesis berikut ini

H2: Perceived Organizational Support (POS) berefek pada kualitas kerja tenaga kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat berharga bagi seluruh organisasi, tidak hanya untuk pekerjaan, tetapi juga untuk tim kerja. Komitmen karyawan itu sendiri terkait dengan bagian individu yang menentukan partisipasinya dalam lembaga tersebut, (Lambert et al., dalam Wibawa (2015)). Kinerja karyawan adalah suatu perbuatan yang diterapkan oleh tenaga kerja saat melakukan suatu kerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2009). Martha (2015), Novita et al., (2016) & Riris et al., (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, komitmen organisasi memegang peranan penting dalam kualitas kerja tenaga kerja. Menurut pernyataan di atas, sehingga bisa dikemukakan suatu hipotesis

H3: Komitmen organisasi berdampak pada kualitas kerja tenaga kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Memperkuat atau Melemahkan *Collective Bargaining Agreement* terhadap Kinerja Karyawan

Kesepakatan kerja yang dicapai kedua belah pihak akan membuat karyawan merasakan kendala perusahaan dan menuntut mereka untuk bekerja dengan baik, sehingga membentuk komitmen organisasi yang kuat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Meidina (2020) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja bersama yang di moderasi komitmen organisasi berpengaruh

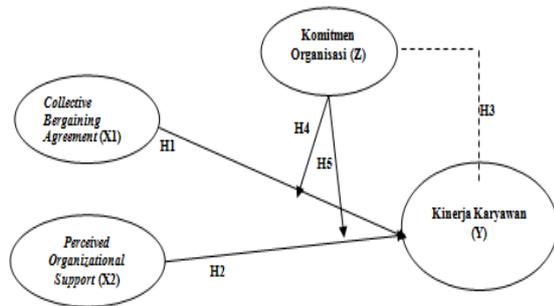
positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika kesepakatan kerja yang dicapai kedua belah pihak dilaksanakan dengan baik oleh kedua belah pihak, maka akan terbentuk psikologi karyawan berupa kepuasan kerja. Selain itu, perjanjian kerja juga berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, karena berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasi memperkuat dampak perjanjian kerja bersama terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Memperkuat atau Melemahkan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi yang disediakan perusahaan terhadap tenaga kerja dapat membentuk komitmen organisasi yang kuat kepada karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Anisa (2021) menyatakan bahwa Dukungan Organisasi yang dimoderasi oleh komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika perusahaan memberikan dukungan penuh kepada tenaga kerja, karyawan akan merasakan peran positif di perusahaan, sehingga tenaga kerja mempunyai loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dan meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Menurut pernyataan di atas sehingga bisa dikemukakan hipotesis berikut ini

H5: Komitmen organisasi memperkuat persepsi tentang pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pembuktian teoritis atau pengujian aplikasi teoritis, dan menjelaskan karakteristik variabel yang dilakukan penelitian. Penelitian ini memakai variabel mencakup penelitian bebas (*variabel independen*) yaitu kesepakatan manfaat bersama, dukungan organisasi yang dirasakan, variabel terikat (*variabel dependen*) yakni kualitas kerja tenaga kerja, & variabel moderasi, loyalitas organisasi. Populasi yang dipakai pada penelitian ini merupakan tenaga kerja PT Internusa Caterindo. Sampel untuk penelitian ini ialah 100 tenaga kerja produksi baik kontrak dan karyawan tetap PT Internusa Caterindo yang sudah bekerja selama 2 sampai 7 tahun dan bersedia memberikan jawaban tentang dampak covid-19 terhadap kinerjanya. Pengumpulan data penelitian PT Internusa Caterindo menggunakan dua metode yaitu wawancara dan kuesioner.

Operasionalisasi Variabel

Pengertian operasional variabel penelitian ialah keterangan dari setiap variabel yang dipakai pada penelitian, dan variabel-variabel tersebut merupakan indikator-indikator yang menyusunnya. Operasi penelitian ini didefinisikan sebagai berikut: (a) Kinerja pegawai ialah hasil yang diraih melalui pekerja dengan menunaikan hak & kewajiban yang diberikan dengan

jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016). Indikator-indikator tersebut ialah : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan ketepatan waktu (Mangkunegara, 2017). (b) Kesepakatan melakukan kerjasama ialah perjanjian yang diraih dengan tahapan perundingan diantara wakil dari serikat kerja dan wakil perusahaan tentang tanggungjawab dan tugas tenaga kerja ataupun perusahaan (Simanjuntak, 2011). Indikatornya adalah: aspek komunikasi, sikap penyelenggaraan, sumber daya, susunan birokrasi dan menjalankan hak dan kepentingan tenaga kerja (Kasim, 2010). (c) Dukungan organisasi yang dirasakan adalah keyakinan tenaga kerja tentang bagaimana lembaga mengapresiasi tenaga kerja dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan karyawan (Sabri, 2014). Indikatornya adalah Organisasi bangga dengan keberhasilan karyawannya, lembaga peduli terhadap kemakmuran tenaga kerja, lembaga mementingkan partisipasi tenaga kerja, lembaga merenungkan tujuan & nilai-nilai pribadi tenaga kerja, lembaga peduli dengan tenaga kerja, & lembaga bersedia menyediakan bantuan ketika tenaga kerja memerlukan bantuan tertentu (Kartika, 2011). (d) Komitmen organisasi adalah kondisi karyawan untuk mendukung perusahaan tertentu dan tujuan yang dimiliki serta niat guna loyalitas keanggotaan perusahaan (Robbins & Hakim, 2011). Indikatornya adalah perasaan kepemilikan terhadap organisasi, rasa keterikatan pada organisasi, makna pribadi terhadap organisasi, kebanggaan dan loyalitas terhadap organisasi.

Uji Validitas

Model eksternal merupakan korelasi diantara faktor dan susunan. Penilaian ulang ataupun uji pengukuran awal model memiliki sifat reflektif, yakni memiliki validitas konvergen. Penilaian ulang validitas konvergensi terlebih dahulu melihat reliabilitas item (indeks validitas) yang

diwakili oleh nilai *load factor*. Model Yamin (2011) akan mengabaikan nilai *load factor* kurang dari 0,5, jika nilai *load factor* lebih besar dari 0,5 validitasnya baik.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang relevan mengacu pada aspek yang menciptakan data yang sama pada saat dipakai guna melakukan pengukuran objek yang sama terus menerus. Sugiyono (2012). Uji reliabilitas pada model eksternal; (1) Keandalan komposit, data yang memiliki reliabilitas komposit > 0,7 mempunyai reliabilitas tinggi. (2) Cronbach Alpha, Cronbach

Alpha telah memperkuat uji keandalan. Hasil yang diinginkan guna seluruh struktur adalah > 0,7. (3) Varians *range* yang diekstraksi (AVE), hasil AVE yang diinginkan > 0,5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Responden

Penelitian dilakukan dengan mendistribusikan 100 kuesioner kepada tenaga kerja PT Internusa Caterindo secara langsung atau melalui chat whatsapp. Kuesioner dikeluarkan dari tanggal 22 Juli 2021 sampai dengan 28 Juli 2021. Penulis memperoleh beberapa informasi dari hasil kuesioner.

Tabel 2. Outer *Loading*

Hubungan Antar Variabel	Orginal Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
X1P1 <- CBA	0.828	0.826	0.044	18.718	0.000
X1P2 <- CBA	0.836	0.836	0.036	23.142	0.000
X1P3 <- CBA	0.851	0.848	0.035	24.512	0.000
X1P4 <- CBA	0.712	0.714	0.065	10.997	0.000
X1P5 <- CBA	0.643	0.634	0.114	5.660	0.000
X2P1 <- POS	0.727	0.728	0.052	14.016	0.000
X2P2 <- POS	0.734	0.730	0.059	12.450	0.000
X2P3 <- POS	0.727	0.723	0.054	13.533	0.000
X2P4 <- POS	0.742	0.744	0.047	15.739	0.000
X2P5 <- POS	0.760	0.757	0.051	14.993	0.000
X2P6 <- POS	0.652	0.650	0.077	8.437	0.000
YP1 <- KK	0.743	0.741	0.051	14.529	0.000
YP2 <- KK	0.753	0.747	0.061	12.276	0.000
YP3 <- KK	0.775	0.769	0.051	15.116	0.000
YP4 <- KK	0.722	0.721	0.052	13.936	0.000
YP5 <- KK	0.760	0.759	0.048	15.710	0.000
ZP1 <- KO	0.644	0.645	0.092	6.980	0.000
ZP2 <- KO	0.702	0.699	0.063	11.086	0.000
ZP3 <- KO	0.805	0.807	0.040	20.102	0.000
ZP4 <- KO	0.721	0.720	0.066	10.995	0.000
ZP5 <- KO	0.749	0.748	0.046	16.141	0.000

Sumber : Hasil Olah Data *Smart PLS*, 2021

Proses Pengolahan Data

Analisa informasi ialah aktivitas sesudah menghimpun informasi dari semua responden. Aktivitas dalam analisa informasi merupakan menggolongkan informasi menurut variabel serta tipe responden, menunjukkan informasi dari tiap - tiap variabel riset, melaksanakan kalkulasi buat menanggapi statment persoalan, serta melaksanakan kalkulasi untuk mencoba hipotesis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012). Metode analisa informasi memakai prosedur *structural equation modeling partial least squares* (SEM- PLS) aplikasi SmartPLS tipe 3. Langkah perhitungan PLS memakai 2 bentuk ialah bentuk pengukuran (outer model) serta percobaan bentuk sistemis (inner model). Parsial least square (PLS) dipakai karena tidak didasarkan pada banyak asumsi serta ilustrasi yang dipakai relatif kecil, akibatnya perlengkapan ini sesuai untuk riset ini. Berdasarkan data hasil

uji pembebanan eksternal di atas, semua indikator menunjukkan hasil yang reliabel, dan sampel asli yang dihasilkan oleh masing-masing indikator $>0,50$, yang memenuhi standar verifikasi.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa *composite reliability* diatas menunjukkan bahwa data lebih besar dari 0,7, karena nilai semua variabel diatas lebih besar dari 0,7, dan Cronbach's Alpha diatas juga menunjukkan data lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data perjanjian kerja bersama (X1), data persepsi dukungan organisasi (X2), dan data kinerja karyawan (Y) dan komitmen organisasi (Z) reliabel dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Untuk nilai *average variance extraction* (AVE) semua variabel, nilainya lebih besar dari $> 0,5$.

Tabel 3 Hasil Uji *Cronbrach's Alpha, Composite Reliability dan Average Variance Excated(AVE)*

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Collective Bargaining Agreement</i>	0.836	0.884	0.606
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.819	0.869	0.525
Kinerja Karyawan	0.807	0.866	0.564
Komitmen Organisasi	0.781	0.847	0.527

Sumber : Hasil Olah Data *Smart PLS*, 2021

Uji Signifikansi

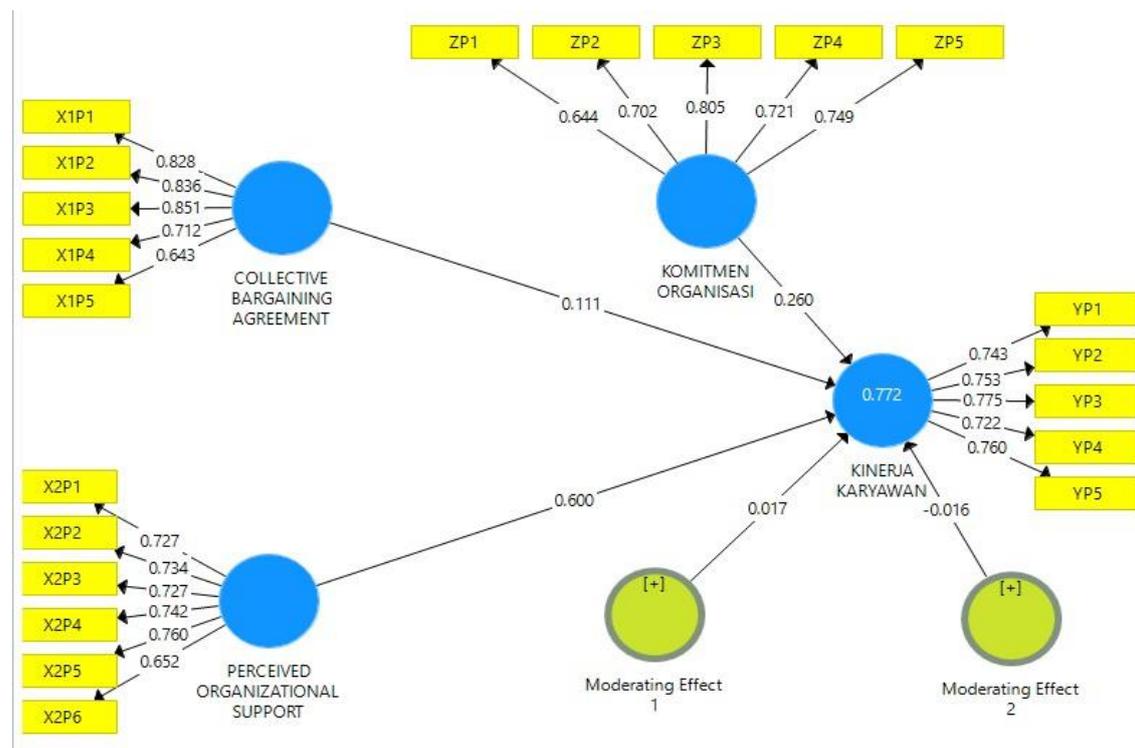
Setelah memastikan bahwa semua indikator valid dan reliabel, model internal diuji signifikansinya. Hal ini untuk mengukur signifikansi antar struktur (variabel) dalam model struktural untuk membuktikan

hipotesis. Nilai koefisien jalur dan model internal ditunjukkan dengan nilai T-Statistik harus $> 1,96$ dan nilai $P < 0,05$. Nilai uji signifikansi dijelaskan pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4 Path Coefficient

		Orginal Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
<i>Collective Agreement Karyawan</i>	<i>Bargaining -> Kinerja Karyawan</i>	0.111	0.110	0.096	1.295	0.196
<i>Perceived Support</i>	<i>Organizational -> Kinerja Karyawan</i>	0.600	0.613	0.113	5.328	0.000
Komitmen Organisasi	-> Kinerja Karyawan	0.260	0.254	0.106	2.448	0.015
Moderating Effect 1	-> Kinerja Karyawan	0.017	0.032	0.080	0.209	0.835
Moderating Effect 2	-> Kinerja Karyawan	-0.016	-0.026	0.063	0.248	0.804

Sumber : Hasil Olah Data *Smart PLS*, 2021

**Gambar 2** Koefisien Jalur

Hipotesis pertama penelitian ini adalah H1: kesepakatan kerja bersama terhadap kinerja karyawan. Tabel koefisien jalur menunjukkan bahwa nilai sampel asli = 0,111, T statistik = 1,295 < 1,96, dan nilai P = 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara perjanjian kerja bersama dengan kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryam &

Saepul (2019), Dwi & Joko (2020), Edi et al. (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sistem perjanjian kerja dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja yang baru ditandatangani antara kedua belah pihak belum dilaksanakan dengan baik dan benar dalam hal kejelasan perjanjian kontrak kerja, masa kerja, dan upah karyawan. Situasi ini akibat

dampak pandemi Covid-19 terhadap karyawan dan perusahaan, serta pemerintah juga membuat karyawan resah dengan pemberlakuan UU Cipta Kerja Menyeluruh yang berujung pada penurunan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah H2: *Perceived organization support* terhadap kinerja karyawan. Tabel koefisien jalur menunjukkan bahwa nilai sampel asli adalah 0,600, T statistik = 5,328 > 1,96, dan nilai P = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Made (2016), Nurmalia & Tri (2017), Ketut & I Gede (2018) Penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dapat memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu H2 diterima. *Perceived Organizational Support* (POS) adalah pandangan karyawan terhadap organisasi, yaitu sejauh mana ia menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan karyawan. Selama masa pandemi Covid-19, perusahaan memberikan bentuk dukungan yang positif dan bermanfaat kepada karyawannya. Dukungan aktif semacam ini diharapkan dapat menciptakan persepsi karyawan terhadap organisasi, karena semakin tinggi jabatan yang diemban karyawan, semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah H3: komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Tabel koefisien jalur menunjukkan bahwa nilai sampel asli = 0,260, T statistik = 2,448 > 1,96, dan nilai P = 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Martha (2015), Novita et al., (2016) & Riris et al., (2020) Menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk membentuk pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi, tentunya perlu memiliki persepsi dukungan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi dukungan organisasi terhadap dukungan yang dirasakan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.

Hipotesis keempat penelitian ini adalah H4: kesepakatan kerja bersama dimoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Tabel koefisien jalur menunjukkan bahwa nilai sampel asli = 0,031, T statistik = 0,837 < 1,96, dan nilai P = 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa melemahnya hubungan perjanjian kerja bersama terhadap kinerja pegawai diatur oleh komitmen organisasi. Dengan demikian penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Meidina (2020) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja bersama yang di moderasi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu H4 ditolak. Tidak berhasilnya kesepakatan kerja baru yang dicapai antara kedua belah pihak mengenai insentif jam kerja dan perubahan upah akan membuat karyawan merasa tidak terikat dengan perusahaan, kinerjanya buruk, dan tidak akan mampu membentuk komitmen organisasi yang kuat. dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Apabila kesepakatan kerja yang dicapai oleh kedua belah pihak tidak dilaksanakan dengan baik oleh kedua belah pihak maka akan bermuara pada kemajuan perusahaan, karena berkaitan dengan kinerja karyawan.

Hipotesis kelima penelitian ini adalah H5: Persepsi dukungan organisasi dimoderasi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Tabel koefisien jalur menunjukkan bahwa nilai sampel asli =

-0,030, T statistik = 0,889 < 1,96, dan nilai P = 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja bersama memiliki dampak negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi mengaturnya. Karena hasil sampel asli yang ada ditampilkan sebagai min(-), pengaruh antar variabel masih lemah, Dengan demikian penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Anisa (2021) menyatakan bahwa Dukungan Organisasi yang dimoderasi oleh komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga H5 ditolak. Saat ini dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum dapat membentuk komitmen organisasi yang kuat kepada karyawan, sehingga karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja dengan baik. Artinya ketika perusahaan tidak memberikan dukungan penuh kepada karyawan, karyawan akan merasa berperan pasif di perusahaan, sehingga mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga menurunkan kinerja.

SIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan dan juga jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

Perjanjian kerja bersama dengan kinerja karyawan PT. Internusa Caterindo memiliki dampak yang tidak signifikan. Hasil survei menunjukkan bahwa kontrak kerja yang baru ditandatangani antara kedua belah pihak belum dilaksanakan dengan baik dan benar dalam hal kejelasan perjanjian kontrak kerja, masa kerja, dan upah karyawan.

Dukungan organisasi dengan kinerja karyawan PT. Internusa Caterindo berpengaruh positif dan signifikan. Hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa Perceived Organizational Support (POS) merupakan pandangan karyawan terhadap organisasi, tentang sejauh mana ia

menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan karyawan.

Komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT. Internusa Caterindo berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk membentuk pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi, tentunya perlu adanya persepsi dukungan organisasi.

Perjanjian kerja bersama yang dimoderasi komitmen organisasi tidak dapat mengatur kinerja karyawan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Caterindo. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kesepakatan kerja baru yang dicapai antara kedua belah pihak mengenai insentif jam kerja dan perubahan upah tidak berjalan dengan baik, yang akan membuat karyawan merasa tidak terkekang oleh perusahaan, yang akan berakibat pada buruknya kinerja karyawan.

Dukungan Organisasi dimoderasi komitmen organisasi tidak dapat mengatur kinerja karyawan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Caterindo. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan saat ini masih gagal membentuk komitmen organisasi yang kuat kepada karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan tidak mampu meningkatkan kinerja dengan baik.

Keterbatasan penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

Dibutuhkan waktu yang lama untuk kuesioner menggunakan metode penelitian, sehingga penelitian ini mengharapkan responden untuk mengisi kuesioner dengan cepat. Kemudian karena perusahaan inti jauh dari Jakarta, keterlambatan pengambilan data perusahaan menghambat pendataan. Berikutnya masih banyak narasumber yang tidak membacanya dengan seksama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel pemoderasi lainnya, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditingkatkan. Kemudian untuk perusahaan, diharapkan dapat lebih memperhatikan karyawannya lagi baik dari pelatihan, budaya, disiplin, lingkungan kerja dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asa Dana, Ni Made Sashia. dan Kartika Dewi, A.A. Sagung. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali”. E-Jurnal Manajemen Unud. 5 (9): 5978-6006.
- Ariarni, Nurmalia., Afrianty, Tri Wulida. (2017). “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 50 No. 4
- Cahyani, R A et al. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Jurnal Ekobis Dewantara 3(1): 1–10.
- Dunggio, Maryam. Saepul Basri. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic. Jakarta: K I N E R J A 16 (2), 2019 166-174.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes: Testing a Simultaneous Multifoci Model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
- Gigliotti, R., et al. (2018). *The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness*. *Journal of Change Management*, 1–15. doi:10.1080/14697017.2018.1459784..
- Hasanah, et al. 2020. Analisis Aktivitas Belajar Daring Mahasiswa Pada Pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan*. Volume 1 No.1
- Laura, N., Susanto, Guno. (2016.) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervensi pada PT. Pembangunan Jaya Ancol TBK. Universitas 17 Agustus 1945 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.
- Lukiyana dan Halima. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro International Jakarta. *Media Studi Ekonomi*. 19 (2): 56-66.
- Junianto, Dwi. Joko Sabtohadhi (2020) Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium* Volume 9. No. 1. Tahun 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>.
- Kartika, E. W. (2011). Analisis Pengaruh Leader-member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang

- Lima di Surabaya. *Journal of Affective Commitment*. Surabaya: Universitas Airlangga..
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasim. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Rafika Aditama..
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Mahardika Putra, Wibawa. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. ISSN : 2302-8912.
- Mustakim. (2020). Efektivitas Pembelajaran Daring Menggunakan Media Online Selama Pandemi Covid-19 pada Mata Pelajaran Matematika. *Journal*
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38–46.
- Payaman J. Simanjuntak .2011.*Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI
- Permata, Annisa Ratih (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Blitar Park*. Tesis Sarjana (S1), Universitas Muhammadiyah Malang.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 111-120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). *Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382–2400. doi:10.1080/09585192.2013.876440 .
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2011. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Edisi 12. Dialihbahasakan Oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, Dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sabri, Ahmad. 2014 . *Strategi Belajar Mengajar dan Micro Teaching*. Ciputat: Quantum Teaching.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, E., Effendi, S., & Alwan, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* , 5 (1), 783-802. <https://doi.org/10.31955/mea.v015.iss1.pp783-802..>
- Wulandari, Meidina (2020) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel*

Moderasi (Studi Pada Pegawai Instalasi Laundry Dan Sterilisasi Sentral Rsud Dr. Saiful Anwar Malang). Tesis Magister (S2), Universitas Muhammadiyah Malang.

Zajencyk, Thomas J., et al. (2011). Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support. *Springer Science and Business Media*. 32:254–281. DOI 10.1007/s12122-011- 9111-z..