

Pengaruh Hubungan Industrial Terhadap Company Sustainable Dan Working Condition Dimediasi oleh Perjanjian Kerja Bersama Di PT. Shiroki Indonesia

Yuswanto¹, Ardiyansyah², Tri Ngudi Wiyatno³

^{1,2,3} Economic and Business Department, University Pelita Bangsa
yusyuswanto@yahoo.co.id¹, arsya_rahman@yahoo.com²,
tringudi@pelitabangsa.ac.id³

*coresponden author

ARTICLE INFO

Keywords: Hubungan Industrial, Company Sustainable, Working Condition, Perjanjian Kerja Bersama

Received : 02, December

Revised : 15, December

Accepted: 24, December

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh Hubungan Industrial terhadap Perjanjian Kerja Bersama, Company Sustainable, dan Working Condition di PT. SHIROKI INDONESIA. Hasil menunjukkan bahwa Hubungan Industrial berpengaruh signifikan terhadap Company Sustainable dengan korelasi positif sebesar 0,193 dan terhadap Perjanjian Kerja Bersama dengan korelasi positif sebesar 0,854. Namun, Hubungan Industrial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Working Condition, meskipun arah hubungan tetap positif. Selain itu, Perjanjian Kerja Bersama terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Company Sustainable dan Working Condition dengan korelasi masing-masing sebesar 0,745 dan 0,724. Hal ini menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama memainkan peran strategis dalam menciptakan keberlanjutan perusahaan dan meningkatkan kondisi kerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan pentingnya penguatan hubungan industrial sebagai dasar untuk penyusunan Perjanjian Kerja Bersama yang efektif, serta menggarisbawahi peran Perjanjian Kerja Bersama dalam mendukung keberlanjutan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengembangkan strategi yang tidak hanya berfokus pada profitabilitas, tetapi juga memperhatikan aspek keberlanjutan atau sustainability. Keberlanjutan perusahaan didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan usahanya dengan menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam jangka panjang (Sjioen et al., 2023). PT. SHIROKI INDONESIA, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur, dihadapkan pada kebutuhan untuk mempertahankan produktivitas dan stabilitas operasional, yang bergantung pada hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan karyawan.

PT. SHIROKI INDONESIA adalah perusahaan yang bergerak di industri manufaktur, khususnya dalam pembuatan komponen kendaraan bermotor roda empat. Perusahaan ini berfokus pada pembuatan berbagai komponen penting yang berfungsi mendukung kenyamanan dan keamanan kendaraan (Muhammad & Susilowati, 2021). Beberapa produk utamanya diantaranya (1) Window Regulator, yakni komponen yang memungkinkan pengoperasian naik-turun jendela kendaraan, baik secara manual maupun otomatis, untuk mendukung kenyamanan pengguna; (2) Seat Track, yakni rangka atau rel tempat duduk yang memungkinkan pengaturan posisi kursi dalam kendaraan. Komponen ini memudahkan pengguna mengatur posisi duduk yang nyaman serta mendukung keamanan penumpang. (3) Seat Reclining, yakni mekanisme yang memungkinkan kursi kendaraan dapat diatur kemiringannya sesuai dengan kebutuhan pengguna, yang menambah kenyamanan dan fleksibilitas dalam posisi duduk selama perjalanan.

Sebagai produsen komponen otomotif, PT. SHRK berperan penting dalam rantai pasok industri otomotif. Produk-produknya dikembangkan dengan mempertimbangkan kualitas, ketahanan, dan keamanan yang tinggi, sesuai dengan standar yang diperlukan dalam industri kendaraan bermotor roda empat. Hubungan industrial yang baik merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat produktivitas perusahaan. Dalam perspektif teori hubungan industrial, hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga mengurangi potensi konflik yang dapat mengganggu operasional perusahaan (Dunlop, 1958). Di PT. SHIROKI INDONESIA, pentingnya hubungan industrial yang baik terlihat dari upaya perusahaan untuk membangun komunikasi yang efektif, memfasilitasi partisipasi karyawan, dan menjamin hak-hak karyawan melalui mekanisme Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB merupakan salah satu instrumen utama dalam menciptakan kejelasan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, sehingga dapat menjaga stabilitas hubungan kerja dan meningkatkan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang (Nita & Susilo, 2020).

Keberadaan PKB dianggap sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara hubungan industrial yang baik dan keberlanjutan perusahaan. PKB memediasi hubungan ini dengan cara menetapkan peraturan dan kebijakan yang disepakati bersama, memberikan landasan formal dalam hubungan kerja, dan mengurangi ketidakpastian (Prasetyo et al., 2024). Dengan adanya PKB yang efektif, kondisi kerja yang mendukung dan stabilitas operasional dapat tercapai, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2014: 4) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sementara menurut Hasibuan (2017: 11) manajemen sumber daya manusia adalah

ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan antara pihak manajemen dan pekerja yang bertujuan untuk mencapai keseimbangan kepentingan melalui komunikasi dan kerja sama yang harmonis (Dunlop, 1958). Hubungan industrial yang baik dicirikan oleh adanya komunikasi yang terbuka, kepercayaan, dan kerjasama antara manajemen dan karyawan, yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Yuningsih, 2007). Menurut teori hubungan industrial, beberapa faktor utama yang mempengaruhi hubungan industrial meliputi:

1. Komunikasi yang Efektif: Mencakup keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan.
2. Partisipasi Karyawan: Kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.
3. Penghargaan: Pemberian penghargaan atau apresiasi atas kinerja karyawan yang baik.

Keberlanjutan Perusahaan

Keberlanjutan perusahaan adalah konsep yang menekankan pada pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dalam jangka panjang dengan mengintegrasikan tanggung jawab ekonomi, sosial, dan lingkungan (Elkington, 1997). Perusahaan yang berkelanjutan memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kebutuhan generasi mendatang (Muharam, 2017). Keberlanjutan perusahaan di PT. SHIROKI INDONESIA dilihat dari:

1. Aspek Ekonomi: Kemampuan perusahaan untuk tumbuh secara finansial dan menguntungkan pemegang saham.
2. Aspek Sosial: Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan komunitas di sekitar perusahaan.
3. Aspek Lingkungan: Komitmen untuk menjaga lingkungan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut teori motivasi Two-Factor dari (Herzberg et al., 1959), kondisi kerja yang baik berperan sebagai faktor higienis yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang mendukung mencakup:

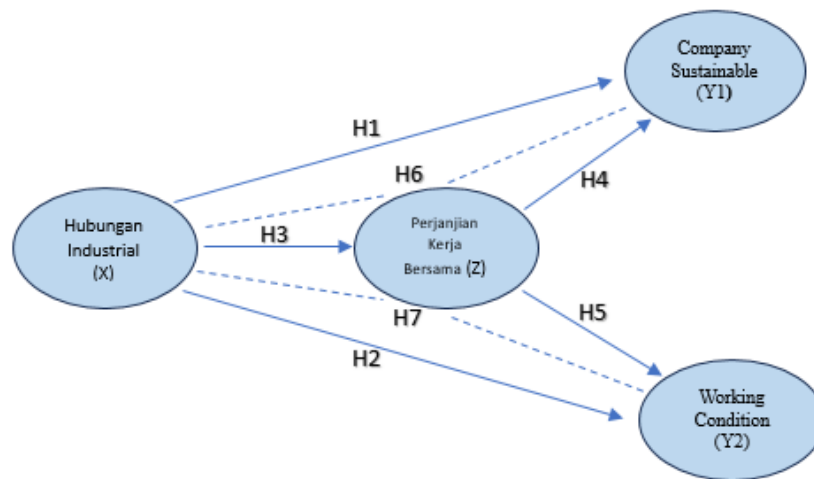
1. Keamanan Kerja: Jaminan bahwa karyawan dapat bekerja tanpa risiko cedera atau kecelakaan.
2. Kesehatan Kerja: Lingkungan kerja yang sehat dan bebas dari polusi atau bahaya.
3. Kenyamanan Kerja: Aspek yang mencakup ergonomi, ventilasi, pencahayaan, dan kebisingan di lingkungan kerja.

Perjanjian Kerja Bersama

PKB adalah perjanjian tertulis antara pihak manajemen dan serikat pekerja yang mengatur hak, kewajiban, dan tanggung jawab kedua belah pihak. PKB berperan sebagai instrumen formal dalam hubungan industrial, yang memberikan kepastian hukum dan mengurangi potensi konflik dalam hubungan kerja. PKB di PT. SHIROKI INDONESIA mencakup berbagai aspek seperti upah, jam kerja, keselamatan kerja, dan mekanisme penyelesaian perselisihan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka dapat diketahui bahwa keberlangsungan perusahaan dipengaruhi oleh industri serta peran perjanjian kerja bersama sebagai mediator berdasarkan deskripsi tersebut kerangka berpikir dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

H1: Hubungan Industri berpengaruh signifikan terhadap Company Sustainable.

H2: Hubungan Industri berpengaruh signifikan terhadap Working Condition.

H3: Hubungan Industri berpengaruh signifikan terhadap Perjanjian Kerja Bersama.

H4: Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh signifikan terhadap Company Sustainable.

H5: Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh signifikan terhadap Working Condition.

H6: Perjanjian Kerja Bersama memediasi pengaruh Hubungan Industri terhadap Company Sustainable.

H7: Perjanjian Kerja Bersama memediasi pengaruh Hubungan Industri terhadap Working Condition.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research untuk mengidentifikasi pengaruh hubungan industrial

terhadap keberlanjutan perusahaan dan kondisi kerja, serta menguji peran mediasi PKB di PT. SHIROKI INDONESIA. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. SHIROKI INDONESIA yang terlibat dalam PKB. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 100-150 responden yang dianggap representatif untuk populasi ini. Data dikumpulkan melalui kuisioner dengan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju), yang terdiri dari:

1. Hubungan Industrial: Mengukur persepsi karyawan mengenai kualitas hubungan antara manajemen dan karyawan, meliputi aspek komunikasi, partisipasi, dan kepercayaan.
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Mengukur persepsi mengenai efektivitas PKB dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis.
3. Kondisi Kerja: Mengukur persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, termasuk kesehatan, keamanan, dan kenyamanan.
4. Keberlanjutan Perusahaan: Mengukur persepsi karyawan terhadap kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam jangka panjang.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. SEM dipilih karena kemampuannya dalam mengidentifikasi hubungan kompleks antara variabel dan mengukur efek mediasi PKB.

1. Validitas dan Reliabilitas: Dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian memiliki akurasi dan konsistensi yang memadai. Validitas diuji menggunakan Exploratory Factor Analysis (EFA) dan nilai outer loading ($> 0,7$). Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan composite reliability ($> 0,7$). Terhadap data selanjutnya data dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, Validitas konvergen diuji dengan Average Variance Extracted (AVE $> 0,5$). Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha ($> 0,7$) dan Composite Reliability ($> 0,7$). Analisis SEM-PLS dimulai dengan Model Pengukuran (Outer Model), untuk Menguji validitas dan reliabilitas konstruksi. Analisis Model Struktural (Inner Model) untuk menguji hubungan antar variabel laten berdasarkan nilai path coefficient
2. Uji Mediasi: Mengidentifikasi peran PKB sebagai variabel mediasi dalam pengaruh hubungan industrial terhadap keberlanjutan perusahaan dan kondisi kerja. Uji Mediasi dengan menggunakan pendekatan bootstrapping untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung melalui perjanjian kerja sama.
3. Uji Hipotesis: Pengujian dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel. Hipotesis diterima jika t-statistic $> 1,98$ untuk tingkat signifikansi 5%; p-value $< 0,05$. Kemudian Goodness of Fit (GoF) diukur dengan menggunakan Nilai Stone-Geisser Q Square untuk mengevaluasi kesesuaian model penelitian.

HASIL

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan utama berdasarkan analisis data dengan metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS). Temuan ini mencakup hasil uji validitas, reliabilitas, model pengukuran, model struktural, dan pengujian hipotesis

a. Uji Validitas:

Untuk uji validitas dengan nilai Outer Loading $< 0,7$ selanjutnya dibuang dari analisis, sehingga menghasilkan semua indikator yang memiliki nilai Outer Loadings $> 0,7$ menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dalam merepresentasikan variabel laten. Nilai Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$ untuk semua variabel, menandakan validitas konvergen yang baik.

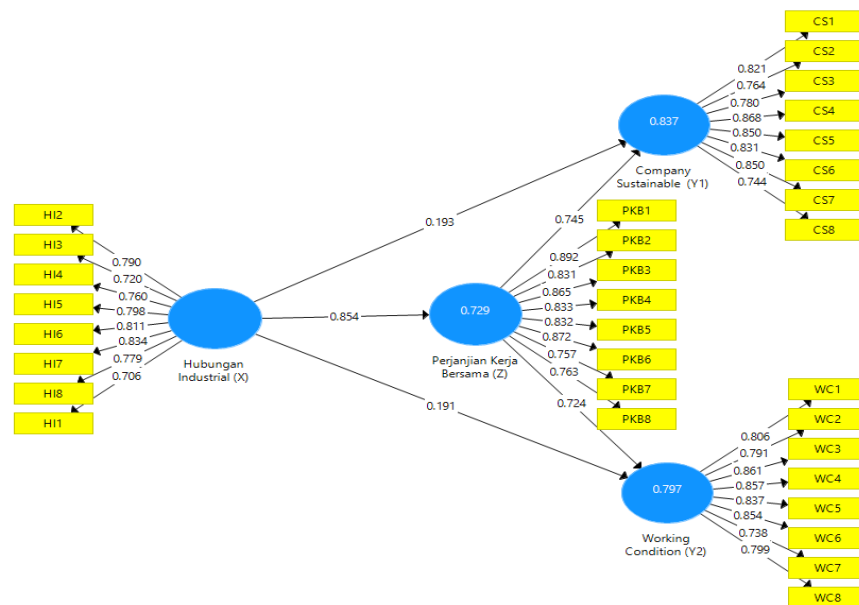
Tabel 1. Hasil Outer Loading

	Company Sustainable (Y)	Hubungan Industrial (X)	Perjanjian Kerja Bersama (Z)	Working Condition (Y2)
CS1	0,821			
CS2	0,764			
CS3	0,780			
CS4	0,868			
CS5	0,850			
CS6	0,831			
CS7	0,850			
CS8	0,744			
HI1		0,706		
HI2		0,790		
HI3		0,720		
HI4		0,760		
HI5		0,798		
HI6		0,811		
HI7		0,834		
HI8		0,779		
PKB1			0,892	
PKB2			0,831	
PKB3			0,865	
PKB4			0,833	
PKB5			0,832	
PKB6			0,872	
PKB7			0,757	
PKB8			0,763	
WC1				0,806
WC2				0,791
WC3				0,861
WC4				0,857

WC5				0,837
WC6				0,854
WC7				0,738
WC8				0,799

Sumber: Hasil olah data SmartPLS versi 3.0

Semua indikator konstruk ditunjukkan pada tabel 1. dengan nilai outer loading lebih besar 0.7, semua indikator konstruk valid dan memenuhi syarat validitas konvergen. Setiap indikasi dalam model penelitian memiliki nilai loading factor yang ditunjukkan pada diagram berikut



Gambar Nilai Loading Factor
Sumber: Hasil olah data SmartPLS

Salah satu cara lain untuk memeriksa validitas diskriminan adalah dengan melihat hubungan antara komponen-komponen model dengan akar kuadrat dari average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk (Ulum et al., 2008). AVE harus lebih dari 0.50 (Ulum et al., 2008).

Uji Hipotesis

Analisis hubungan dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS) dilakukan dengan menghitung Path Coefficients untuk masing-masing jalur (analisis jalur). Analisis hubungan dilakukan setelah melakukan bootstrapping pada dataset. Tujuan dari bootstrapping adalah untuk mengurangi anomali dalam data penelitian. Dasar untuk mengevaluasi hipotesis dalam SmartPLS versi 3.0 adalah nilai yang ada dalam output Path Coefficients. Setelah melakukan bootstrapping, hasil selanjutnya diperoleh:

Tabel 3. Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Hubungan Industrial (X) -> Company Sustainable (Y1)	0,193	0,200	0,097	1,990	0,047
Hubungan Industrial (X) -> Perjanjian Kerja Bersama (Z)	0,854	0,856	0,037	23,236	0,000
Hubungan Industrial (X) -> Working Condition (Y2)	0,191	0,200	0,105	1,813	0,070
Perjanjian Kerja Bersama (Z) -> Company Sustainable (Y1)	0,745	0,741	0,087	8,528	0,000
Perjanjian Kerja Bersama (Z) -> Working Condition (Y2)	0,724	0,719	0,097	7,467	0,000

Sumber: Hasil olah data SmartPLS

Berdasarkan tabel 3, hasil dari path coefficient dan perhitungan T-Table dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Hubungan Industrial dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap Company Sustainable.

Berdasarkan tabel Path Coefficients, terdapat hubungan yang signifikan antara Hubungan Industrial (X) dengan Company Sustainable (Y1). Hal ini didukung dengan nilai T-Statistic sebesar 1,990 > dari T-Tabel dan P-Value sebesar 0,047 lebih kecil 0,05 ($\alpha = 5\%$), dan nilai T-Tabel sebesar 1,984. Pada nilai 0,193 pada sampel pertama, korelasi antara Hubungan Industrial (X) dan Company Sustainable (Y1) adalah positif. Jadi, kita dapat menerima hipotesis ini dan mengatakan bahwa Hubungan Industrial (X) berpengaruh signifikan terhadap Company Sustainable (Y1).

H2: Hubungan Industrial dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap Working Condition

Tabel Path Coefficients menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari hubungan antara Hubungan Industrial (X) dengan Working Condition (Y2) sesuai dengan nilai T-Statistic sebesar 1,813 lebih kecil dari T-Tabel sebesar 1,984 dan P-Value sebesar 0,070 lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan nilai sampel awal sebesar 0,191, Hubungan Industrial dan Working Condition memiliki arah yang positif. Analisis ini menolak hipotesis karena Hubungan Industrial (Z) tidak mempengaruhi Working Condition (Y2) dalam perusahaan.

H3: Hubungan Industrial dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap Perjanjian Kerja Bersama

Berdasarkan tabel Path Coefficients, terdapat hubungan yang signifikan antara Hubungan Industrial (X) dengan Perjanjian Kerja Bersama (Z), dengan nilai T-Statistik sebesar 23,236 lebih besar dari T-Tabel dan P-Values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). korelasi positif sebesar 0,854 pada sampel asli menunjukkan adanya hubungan antara Hubungan Industrial (X) dan Perjanjian Kerja Bersama (Z). Hasil menunjukkan bahwa Hubungan Industrial (X) berdampak signifikan terhadap Perjanjian Kerja Bersama (Z), oleh karena itu hipotesis ini dapat diterima

H4: Perjanjian Kerja Bersama dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap Company Sustainable

Berdasarkan tabel Path Coefficients, terdapat hubungan yang signifikan antara Perjanjian Kerja Bersama (Z) dengan Company Sustainable (Y1), dengan nilai T-Statistik sebesar 8,528 lebih besar dari T-Tabel dan P-Values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). korelasi positif sebesar 0,745 pada sampel asli menunjukkan adanya hubungan antara Perjanjian Kerja Bersama (Z) dan Company Sustainable (Y1). Hasil menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (Z) berdampak signifikan terhadap Company Sustainable (Y1), oleh karena itu hipotesis ini dapat diterima.

H5: Perjanjian Kerja Bersama dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap Working Condition.

Berdasarkan tabel Path Coefficients, terdapat hubungan yang signifikan antara Perjanjian Kerja Bersama (Z) dengan Working Condition (Y2), dengan nilai T-Statistik sebesar 7,467 lebih besar dari T-Tabel dan P-Values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). korelasi positif sebesar 0,724 pada sampel asli menunjukkan adanya hubungan antara Perjanjian Kerja Bersama (Z) dan Working Condition (Y2). Hasil menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (Z) berdampak signifikan terhadap Working Condition (Y2), oleh karena itu hipotesis ini dapat diterima.

H6: Hubungan Industrial berpengaruh tidak langsung terhadap Company Sustainable

Dapat dilihat dari Path Coefficients bahwa hubungan antara Hubungan Industrial (X) dan Company Sustainable (Y1) signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan Perjanjian Kerja Bersama sebagai variabel mediasi Hubungan Industrial (X) berpengaruh secara langsung terhadap Company Sustainable (Y1).

H7: Hubungan Industrial berpengaruh tidak langsung terhadap Working Condition

Dapat dilihat dari Path Coefficients bahwa hubungan antara Hubungan Industrial (X) dan Working Condition (Y2) tidak signifikan secara statistik. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan Perjanjian Kerja Bersama sebagai variabel mediasi Hubungan Industrial (X) tidak berpengaruh secara langsung terhadap Working Condition (Y2).

PEMBAHASAN

Hubungan Industrial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Company Sustainable (Y1)

Komitmen organisasi yang terdiri dari tiga aspek yakni, Affective commitment, Continuance commitment dan Normative commitment berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang sudah menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi dengan peduli terhadap masalah yang terjadi di organisasi. Dalam aspek komitmen berkelanjutan pegawai akan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi dan juga aspek normatif pegawai telah terikat kontrak kerja dengan organisasi sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja dengan aspek penentu komitmen organisasi menunjukkan angka yang signifikan atau berpengaruh secara positif.

Hubungan Industrial (X) tidak signifikan terhadap Working Condition (Y2)

Hubungan antara Hubungan Industrial dan Working Condition menunjukkan T-Statistic sebesar 1,813 ($< T\text{-Tabel } 1,984$) dan P-Value sebesar 0,070 ($> 0,05$). Meskipun arah hubungan positif dengan korelasi 0,191, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan industrial yang baik dapat menciptakan dasar untuk komunikasi yang terbuka, faktor-faktor lain seperti kebijakan perusahaan, standar regulasi, atau sumber daya operasional mungkin lebih dominan dalam menentukan kondisi kerja. Implikasinya, perbaikan kondisi kerja tidak bisa hanya bergantung pada hubungan industrial. Perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan dan standar operasional tambahan untuk memastikan kondisi kerja yang baik.

Hubungan Industrial (X) berpengaruh signifikan terhadap Perjanjian Kerja Bersama (Z)

Hubungan ini sangat signifikan, dengan T-Statistic sebesar 23,236 ($> T\text{-Tabel } 1,984$) dan P-Value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Korelasi positif sebesar 0,854 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Hubungan Industrial dan Perjanjian Kerja Bersama. Artinya, hubungan industrial yang kuat mendukung proses negosiasi yang lebih baik dalam penyusunan PKB. Hal ini mencakup pengaturan yang transparan, kesepakatan yang adil, dan kepatuhan pada hak-hak karyawan. Hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan menciptakan lingkungan kolaboratif yang meningkatkan kualitas PKB.

Perjanjian Kerja Bersama (Z) berpengaruh signifikan terhadap Company Sustainable (Y1)

Perjanjian Kerja Bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan, dengan T-Statistic sebesar 8,528 ($> T\text{-Tabel } 1,984$) dan P-Value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Korelasi positif sebesar 0,745 menunjukkan dampak yang kuat. PKB yang efektif memberikan kepastian hukum bagi kedua belah

pihak, mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif karena hak-haknya dilindungi. Hal ini menciptakan stabilitas hubungan kerja dan meningkatkan citra perusahaan, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan operasional perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama (Z) berpengaruh signifikan terhadap Working Condition (Y2)

Hubungan ini signifikan, dengan T-Statistic sebesar 7,467 ($> T\text{-Tabel } 1,984$) dan P-Value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Korelasi positif sebesar 0,724 menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama secara langsung memengaruhi kondisi kerja. PKB yang dirancang dengan baik mencakup peraturan yang mendukung kesejahteraan karyawan, termasuk keselamatan kerja, pengaturan upah yang adil, waktu kerja, dan perlindungan sosial. Implementasi PKB yang efektif dapat memastikan kondisi kerja yang layak dan sesuai standar regulasi.

Hubungan Industrial (X) berpengaruh tidak langsung terhadap Company Sustainable (Y1) melalui Perjanjian Kerja Bersama (Z)

Melalui analisis jalur, Hubungan Industrial terbukti memengaruhi Company Sustainable secara tidak langsung melalui Perjanjian Kerja Bersama. PKB bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh Hubungan Industrial terhadap keberlanjutan perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa hubungan industrial yang baik mendukung pengembangan PKB yang berkualitas, yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan perusahaan dengan menciptakan stabilitas operasional dan kepastian hubungan kerja.

Hubungan Industrial (X) tidak berpengaruh tidak langsung terhadap Working Condition (Y2) melalui Perjanjian Kerja Bersama (Z)

Hasil menunjukkan bahwa meskipun PKB memediasi hubungan antara Hubungan Industrial dan Working Condition, pengaruh tidak langsung ini tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain lebih dominan dalam memengaruhi kondisi kerja dibandingkan Hubungan Industrial, baik secara langsung maupun melalui mediasi PKB.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh Hubungan Industrial yg baik terhadap Company Sustainable dan Working Condition dimediasi Perjanjian Kerja Bersama di PT. SHIROKI INDONESIA. Hasilnya menunjukkan bahwa:

Hubungan Industrial (X) dan Dampaknya:

- Signifikan terhadap Company Sustainable (Y1): Hubungan Industrial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan. Korelasi positif sebesar 0,193 mengindikasikan bahwa komunikasi yang baik, kepercayaan antara manajemen dan karyawan, serta penyelesaian konflik yang efektif dapat mendorong stabilitas operasional dan keberlanjutan perusahaan. Meski signifikan, pengaruhnya tergolong lemah, sehingga hubungan industrial perlu diperkuat melalui strategi peningkatan kepercayaan dan kolaborasi.

- Tidak signifikan terhadap Working Condition (Y2): Hubungan Industrial tidak memiliki dampak signifikan terhadap kondisi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Meskipun arah hubungan positif, faktor-faktor seperti kebijakan pemerintah, alokasi sumber daya, dan budaya organisasi memiliki peran lebih besar dalam memengaruhi kondisi kerja.

Perjanjian Kerja Bersama (Z) sebagai Variabel Mediasi:

- Signifikan terhadap Company Sustainable (Y1): Perjanjian Kerja Bersama secara signifikan memengaruhi keberlanjutan perusahaan, dengan korelasi positif 0,745. PKB yang efektif menciptakan kepercayaan dan memberikan kepastian hukum, yang berkontribusi pada stabilitas hubungan kerja dan reputasi perusahaan. Perusahaan yang memiliki PKB yang kuat lebih mampu menjaga keberlanjutan jangka panjang.
- Signifikan terhadap Working Condition (Y2): Korelasi positif sebesar 0,724 menunjukkan bahwa PKB menjadi instrumen penting dalam memastikan kesejahteraan karyawan, keselamatan kerja, dan kondisi kerja yang layak. Implementasi PKB dapat mendorong perusahaan untuk memenuhi standar kerja yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Hubungan Industrial (X):

- Signifikan terhadap Company Sustainable melalui PKB: Hubungan Industrial memengaruhi keberlanjutan perusahaan secara tidak langsung melalui PKB sebagai variabel mediasi. Hal ini menekankan pentingnya Hubungan Industrial dalam membangun fondasi untuk penyusunan PKB yang kuat, yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan perusahaan.
- Tidak signifikan terhadap Working Condition melalui PKB: Meskipun PKB memediasi hubungan antara Hubungan Industrial dan kondisi kerja, pengaruh ini tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa Hubungan Industrial bukan faktor utama dalam menentukan kondisi kerja. Kebijakan perusahaan atau regulasi eksternal mungkin lebih berpengaruh.

Hubungan Langsung dan Tidak Langsung yang Utama:

- Hubungan Industrial secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap penyusunan PKB dan keberlanjutan perusahaan.
- PKB memiliki peran kunci dalam memperkuat hubungan industrial serta mendorong keberlanjutan dan kondisi kerja.
- Pengaruh Hubungan Industrial terhadap kondisi kerja hanya bisa terjadi melalui instrumen lain seperti kebijakan dan strategi internal perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunlop, J. T. (1958). *The Theory of Wage Determination*.
 Elkington, J. B. (1997). *Cannibals with Forks*.
 Ghozali, I. (2008). *MODEL PERAMALAN TINGKAT KESEHATAN BANK (Studi pada Bank Perkreditan Rakyat di Jawa Tengah)*.
 Herzberg, F. I., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work, 2nd ed.*
 Muhammad, I. Z., & Susilowati, I. (2021). *ANALISA MANAJEMEN RISIKO K3 DALAM INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA: LITERATURE*

REVIEW.

- Muharam, D. R. (2017). *PENERAPAN KONSEP RESOURCES-BASED VIEW (RBV) DALAM UPAYA MEMPERTAHANKAN KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN*.
- Nita, S., & Susilo, J. (2020). *PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBENTUK PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEBAGAI HUBUNGAN KERJA IDEAL BAGI PEKERJA DENGAN PENGUSAHA*.
- Prasetyo, A. S., Sari, A. P., Suratman, S., Purba, D., & Hanico, A. (2024). *PEMBERIAN EDUKASI TENTANG PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) GUNA MEWUJUDKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS, DINAMIS DAN BERKEADILAN*. *Jurnal Pengabdian Al-Ikhlas*.
- Sjioen, A. E., Amaludin, Rukmana, A. Y., Syamsulbahri, & Wahyudi, I. (2023). *Bisnis Berkelanjutan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan: Studi tentang Dampak dan Strategi Implementasi*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*.
- Ulum, I., Ghozali, I., & Chariri, A. (2008). *INTELLECTUAL CAPITAL DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN;SUATU ANALISIS DENGAN PENDEKATAN PARTIAL LEAST SQUARES (PLS)*.
- Yuningsih, T. (2007). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*.