

Analisis Pengaruh Serikat Pekerja Dan Protokol Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Ary Prasetyo^{1*}, Asih Purwana Sari², Suratman³, Merline Julianti⁴, Vincentius Ade Arianto Cipto Putra⁵

^{1,3,5} Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

^{2,4} Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh dari variabel eksogen serikat pekerja dan variabel eksogen protokol Kesehatan terhadap variable endogen disiplin kerja dan variabel variabel kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, sedangkan instrument yang digunakan dalam penelitian, berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling dengan sampel yang diambil sebanyak 266 orang dari populasi sebanyak 790 orang. Pengolahan data yang digunakan adalah structural equation modeling (SEM) dengan software Amos versi 24. Kesimpulan dalam penelitian ini: Pengaruh variabel eksogen serikat pekerja (X_1) terhadap variable endogen disiplin kerja (Y) adalah positif tidak signifikan, pengaruh variable eksogen protokol kesehatan (X_2) terhadap variable endogen disiplin kerja (Y) adalah positif tidak signifikan, pengaruh variable serikat pekerja (X_1), terhadap variable endogen kinerja karyawan (Z) adalah positif signifikan, pengaruh variabel eksogen protokol kesehatan (X_2), terhadap variable endogen kinerja karyawan adalah positif signifikan, pengaruh variable eksogen disiplin kerja (Y) terhadap variable endogen kinerja karyawan adalah positif signifikan. Pengaruh serikat pekerja dan protokol kesehatan terhadap disiplin kerja hanya sebesar 9,7%, sedangkan pengaruh serikat pekerja, protokol kesehatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,4%.

Kata Kunci: *serikat pekerja; protokol kesehatan; disiplin kerja; kinerja karyawan; structural equation model*

Copyright (c) 2025 Ary Prasetyo

✉ Corresponding author :

Email Address : arypras22@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan serikat pekerja mulai berkembang pesat setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang mengatur tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Indonesia. Perusahaan-perusahaan yang sebelumnya tidak ada serikat pekerja, para pekerjanya mulai mendirikan serikat pekerja. Dengan adanya serikat pekerja tersebut, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh kepada disiplin kerja dan kinerja karyawan. Organisasi serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibuat atau bentuk dari dan oleh para buruh atau

pekerja dengan tujuan memperjuangkan kesejahteraan bagi para anggotanya bersera keluarganya, melindungi hak-hak pekerja, memperjuangkan kepentingan-kepentingan pekerja di perusahaan maupun dalam bidang lainya seperti dalam bidanag ekonomi, sosial, dan politik, dengan tindakan secara bersama atau kolektif di lembaga perwakilan Bipartit, Tripartit, Dewan pengupahan atau melalui aksi-aksi unjuk rasa (Mubarrok et al, 2018).

Dengan adanya serikat para pekerja merasa ada yang melindungi mereka ketika pengusaha atau atasan bertindak semena-mena. Serikat pekerja yang kuat disebuah perusahaan dapat memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan bari pekerja dan peningkatan dari kinerja, jika para pimpinan serikat pekerja peduli dengan kelangsungan perusahaan, sebaliknya jika para pimpinan serikat pekerja tidak peduli dengan kelangsungan perusahaan, keberadaan serikat pekerja dapat memberikan dampak yang kurang bagus bagi perusahaan. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan akan mempengaruhi beberapa hal, antara lain dalam proses perekrutan karyawan, kenaikan upah, kenaikan tunjangan, jadwal shif kerja, dan hal lain yang biasanya diatur dalam perjanjian kerja bersama (Qustolani, 2019). Selain itu, di perundang-undangan juga memperbolehkan serikat pekerja untuk memiliki saham perusahaan.

Covid-19 yang menyerang dunia beberapa waktu yang lalu mendorong perusahaan untuk menerapkan protokol kesehatan yang ketat. Wabah yang menggemparkan dunia tersebut, pertama kali diidentifikasi di Wuhan, Cina. WHO selaku organisasi kesehatan internasional mengeluarkan himbauan ke seluruh negara di dunia untuk pencegahan wabah di perlukan penerapan protokol kesehatan yang ketat sehingga penularan wabah dapat dicegah atau diminimalisir. Protokol kesehatan yang dianjurkan WHO seperti rutin cuci tangan, terus menjaga jarak saat beraktivitas, menggunakan masker ketika beraktivitas, mengurangi berpergian atau mobilitas, menjaga pola makan dan menghindari diri dari kerumunan. Di dalam perusahaan, Protokol kesehatan yang ketat mendorong para karyawan untuk berdisiplin tinggi sehingga interaksi diantara karyawan juga dibatasi dan dapat berdampak juga pada kinerja karyawan tersebut (Sitanggang, 2022).

Dengan protokol kesehatan yang ketat yang diterapkan pada perusahaan-perusahaan manufaktur tentunya juga akan berdampak pada kinerja karyawannya. Dengan penerapan jaga jarak membuat produksi barang akan sedikit terhambat atau mmerlukan waktu yang lebih lama. Beberapa perusahaan juga membatasi interaksi karyawan dalam perusahaan, bahkan ada beberapa perusahaan memberlakukan kerja dari rumah atau biasa disebut *work from home* supaya membantu meminimalisir penyebaran wabah sesuai program pemerintah. Bagi karyawan yang gagap atau kurang familiar dengan teknologi tentunya sedikit terkendala dan tentunya hal tersebut dapat menghambat kinerja mereka (Soehardi et al, 2019).

Disiplin kerja dapat terwujud tidak hanya mengikuti protokol kesehatan saat pandemik, akan tetapi disiplin kerja dapat terwujud jika para karyawan taat kepada peraturan-peraturan di perusahaan terutama yang tertuang melalui peraturan

perusahaan (PP) yang sudah disetujui oleh serikat pekerja atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang proses pembuatannya dilakukan antara serikat pekerja bersama-sama pengusaha. Dengan penerapan disiplin kerja yang ketat tentunya akan memberikan dampak kepada kinerja karyawan. Bagi karyawan yang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, tentunya harus menerima konsekuensi untuk mendapatkan sanksi dari perusahaan (Siagian et al, 2020). Penegakan disiplin kerja yang tegas dan ketat, diharapkan pekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan optimal dan tentunya harapannya, kinerja para karyawan juga meningkat.. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan tentunya akan memberikan pengaruh yang positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Sabirin et al, 2020).

Serikat Pekerja

Serikat Pekerja atau serikat buruh merupakan suatu perkumpulan atau organisasi dari para pekerja atau buruh yang dibentuk sendiri oleh para pekerja untuk membela dan melindungi pekerja serta memperjuangkan kepentingan para anggotanya melalui aksi kolektif (Riswan et al, 2022). Serikat pekerja/ buruh merupakan suatu perkumpulan atau organisasi yang didirikan oleh para pekerja/ buruh yang memiliki sifat yaitu terbuka bagi siapa saja, mandiri tidak dipengaruhi pihak lain, bebas dan demokratis, serta bertanggung jawab kepada para anggotanya dengan tujuan untuk memberikan atau melakukan perlindungan, pembelaan hak dan memperjuangkan kepentingan pekerja serta untuk menjadikan pekerja hidup sejahtera dan layak, tentunya beserta keluarga mereka (Mulyono et al, 2022).

Menurut pendapat yang lain serikat buruh atau serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk oleh pekerja dengan tujuan untuk memajukan pekerja, melindungi pekerja dan memperbaiki kepentingan sosial dan ekonomi pekerja serta kepentingan politik para anggota dengan melalui upaya bersama yang kolektif. Pengukuran variabel serikat pekerja dilakukan dengan indikator-indikator sebagai berikut: *belief in union* (kepercayaan pada persatuan) yaitu kepercayaan anggota terhadap solidaritas dan soliditas dalam organisasi, *loyalty* (kesetiaan) yaitu kesetiaan atau rasa memiliki anggota terhadap organisasi, *duty* (tugas) yaitu kewajiban atau tanggung jawab anggota terhadap organisasi dan organisasi terhadap anggota, dan *interest* (minat) yaitu kegairahan atau semangat yang tinggi anggota terhadap organisasi (Mubarrok et al, 2018).

Protokol Kesehatan

Protokol kesehatan adalah aturan atau standar yang mengatur orang supaya terhindar dari penularan atau penyebaran covid-19 melalui menjaga jarak dari orang lain, sering melakukan cuci tangan, mengurangi berpergian atau mobilitas, menjauhi dari keramaian atau kerumunan, memakai masker dan menggunakan anti septik (Arianto, 2022). WHO pada website resminya menyatakan bahwa langkah-langkah preventif dalam pencegahan dan menghambat penularan Covid-19 yang dikenal sebagai protokol kesehatan atau prokes. Protokol kesehatan merupakan tata cara atau standar yang harus dilakukan seseorang untuk dapat menjaga atau terhindar dari

bakteri, virus, mikro organisme atau sejenisnya, yang dapat mengganggu kesehatan. Pengukuran variabel protokol kesehatan, melalui indikator-indikator sebagai berikut: mencuci tangan, kedua menggunakan masker, ketiga menjaga jarak dengan orang lain, keempat membatasi diri berinteraksi dengan orang lain yang kondisi kesehatannya tidak diketahui, kelima mandi setelah bekerja, dan keenam meningkatkan daya tahan tubuh (Hakim, 2021).

Disiplin Kerja

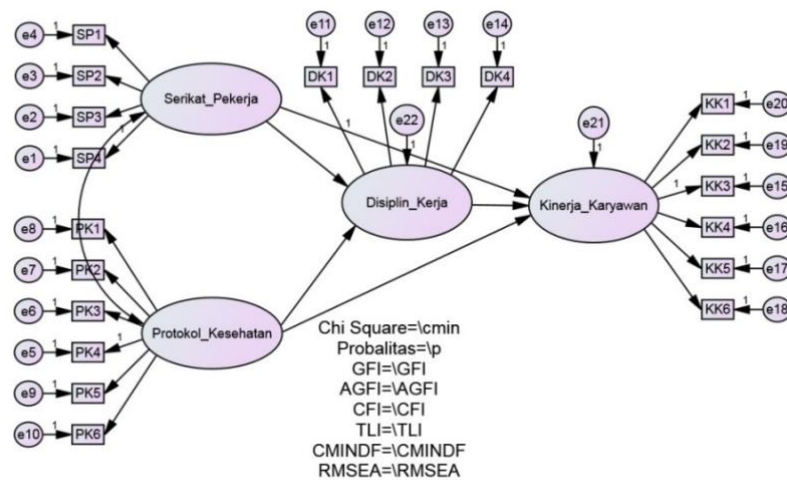
Disiplin kerja adalah suatu sikap dari seorang karyawan dalam rangka mematuhi, menaati dan menjalankan norma atau aturan yang berlaku di lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga dengan disiplin kerja dari seorang karyawan yang baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuan mereka (Puspita et al, 2020). Menurut pendapat lain, disiplin kerja ialah sikap atau suatu tingkah laku dari seorang pekerja yang hormat, taat dan patuh terhadap suatu peraturan diperusahan yang masih berlaku, baik itu peraturan bersifat otentik maupun non otentik atau tidak tertulis dan sanggup menjalankan serta diberi sanksi jika melanggarnya (Hanifah et al, 2023). Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan yang tertuang dalam PP atau PKB. PP adalah peraturan perusahaan sedangkan PKB adalah Perjanjian Kerja Bersama. yang ada di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Pengukuran variabel disiplin kerja dapat dilakukan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: yang pertama adalah ketepatan waktu, kedua adalah peralatan ayang digunakan secara tepat dan benar, ketiga adalah mempuntai rasa tanggung jawab yang tinggi, dan keempat ketaatan untuk melaksanakan aturan perusahaan (Ichsan et al, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah suatu besarnya kontribusi karyawan yang diberikan untuk organisasi atau perusahaan, dengan melalui kemampuan suatu individu dan tingkat suatu usaha dari seorang karyawan tersebut (Prasetyo, 2022). Kinerja karyawan ialah suatu usaha yang dilakukan dari seorang karyawan dalam periode waktu atau jangka waktu tertentu yang sesuai dengan strategi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, kepuasan terhadap konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi terhadap organisasi atau perusahaan (Suratman et al, 2023). Kinerja karyawan adalah suatu hasil output dari seorang karyawan melalui usahannya dalam jangka waktu tertentu yang sejalan dengan tujuan dari perusahaan. Pengukuran variabel kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: yang pertama adalah kualitas kerja, kedua adalah kuantitas kerja, ketiga adalah produktivitas, keempat adalah inisiatif, kelima adalah kerjasama, dan keenam tanggung jawab (Arianto et al, 2020).

Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian atau penjabaran diatas, amsumsi dari penelitian ini bahwa serikat perkerja dan protokol kesehatan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disamping itu serikat pekerja, protokol kesehatan dan disiplin kerja akan memepengaruhi kinerja karyawan. Kerangka berfikir atau model penelitian dalam penelitian ini ada 4 variabel yaitu variabel serikat pekerja, variabel protokol kesehatan, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan. Variabel serikat pekerja mempunya 4 indikator, variabel peotokol kesehatan terdiri dari 6 indikator, sedangkan variabel disiplin kerja terdiri dari 4 indikator, kemudian untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 indikator. Kerangka berpikir dalam penelitian ini, dapat dilihat sebagaimana digambarkan dalam gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam tentang pengaruh serikat pekerja dan protokol kesehatan terhadap kinerja karyawan, melalui disiplin kerja sebagaimana digambarkan dalam kerrangka berpikir diatas adalah sebagai berikut:

H_1 = Serikat Perkerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H_2 = Protokol kesehatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H_3 = Serikat perkerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_4 = Protokol kesehatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_5 = Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana data yang digunakan dari 2 sumber data yaitu data sekunder yang diambil idari publikasi jurnal dari peneliti terdahulu, dan data primer yaitu sumber data yang

diambil langsung dari para responden melalui kuesioner atau angket yang diisi langsung oleh responden untuk diberikan kepada peneliti. Jumlah populasi adalah 790 orang dari jumlah total karyawan PT Sanipak Indonesia di kota Batam. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 266 responden yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin dengan *error tolerance* 5% (Prasetyo, 2022).

Dalam mengolah atau menganalisis penelitian ini menggunakan penekatan terstruktur yang datanya diolah menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software Amos versi 24*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* ini, karena populasi dianggap homogen atau dianggap sama, maka hal ini memberikan peluang yang sama kepada semua anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Teknik ini pengambilan sampelnya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Prasetyo *et al*, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Normalisasi

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data harus dipastikan berdistribusi normal, sehingga di perlukan uji normalisasi (normalitas) data. Hasil analisis normalisasi data penelitian dapat diliha pada tabel 1. *Assesment of normality* berikut ini:

Tabel 1. *Assessment of normality*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK1	3.000	5.000	-.216	-1.435	-.673	-2.239
KK2	3.000	5.000	-.149	-.993	-.586	-2.269
KK6	3.000	5.000	-.306	-2.036	-.682	-2.269
KK5	3.000	5.000	-.184	-1.228	-.749	-2.493
KK4	3.000	5.000	-.264	-1.855	-.689	-2.295
KK3	3.000	5.000	-.135	-.898	-.688	-2.290
DK4	3.000	5.000	-.172	-1.144	-.744	-2.478
DK3	3.000	5.000	-.330	-2.197	-.684	-2.277
DK2	3.000	5.000	-.302	-2.010	-.661	-2.200
DK1	3.000	5.000	-.281	-1.868	-.713	-2.372
PK6	3.000	5.000	.015	.097	-.599	-1.995

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PK5	3.000	5.000	-.098	-.654	-.662	-2.204
PK1	3.000	5.000	-.135	-.898	-.688	-2.290
PK2	3.000	5.000	-.072	-.478	-.685	-2.281
PK3	3.000	5.000	-.084	-.561	-.695	-2.313
PK4	3.000	5.000	-.086	-.573	-.652	-2.171
SP1	3.000	5.000	.022	.148	-.533	-1.774
SP2	3.000	5.000	.155	1.034	-.644	-2.145
SP3	3.000	5.000	.196	1.308	-.690	-2.296
SP4	3.000	5.000	.224	1.488	-.650	-2.163
Multivariate					73.508	20.207

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

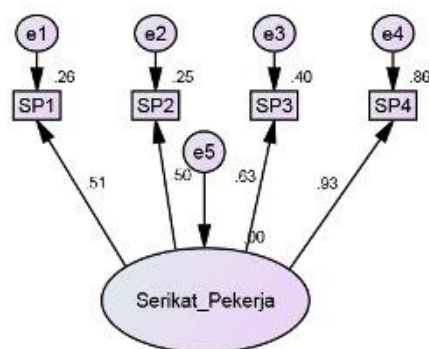
Tabel 1. *Assessment of normality* variabel eksogen serikat pekerja terdiri dari indikator SP1, SP2, SP3, dan SP4. Pada baris *variable* SP1 sampai dengan SP4 dapat di perhatikan kolom c.r setelah kolom skew dan kolom c.r setelah kolom kurtosis. *Assessment of normality* variabel eksogen protokol kesehatan terdiri dari indikator PK1, PK2, PK3, PK4, PK5 dan PK6. Pada baris *variable* PK1 sampai dengan PK6 dapat di perhatikan kolom c.r setelah kolom skew dan kolom c.r setelah kolom kurtosis. *Assessment of normality* variabel endogen disiplin kerja terdiri indikator DK1, DK2, DK3 dan DK4. Pada baris *variable* DK1 sampai dengan DK4 dapat di perhatikan kolom c.r setelah kolom skew dan kolom c.r setelah kolom kurtosis. *Assessment of normality* variabel endogen kinerja karyawan terdiri dari indikator KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, dan KK6. Pada baris *variable* KK1 sampai dengan KK6 dapat di perhatikan kolom c.r setelah kolom skew dan kolom c.r setelah kolom kurtosis.

Dari data c.r untuk *skewness* yang ada pada tabel 1. *Assessment of normality* hasil pengolahan data, terlihat bahwa semua nilai c.r untuk *skewness* semua variabel, paling kecil -2.197 pada indikator DK3 dan paling tinggi 1.488 pada indikator SP4, sehingga semua indikator pada semua variabel, tidak ada yang memiliki nilai c.r untuk *skewness* < -2.58 dan $> +2.58$. Sehingga dari hasil ini menunjukkan sebaran data semua indikator untuk semua variabel, baik variabel eksogen maupun variabel endogen adalah ditinjau dari kecondongannya berdistribusi normal. Dilihat dari nilai c.r. untuk *kurtosis* (keruncingan), pada semua indikator untuk semua variabel, paling rendah angkanya adalah -2.493 pada indikator KK5 dan paling tinggi angkanya adalah -1.774 pada indikator SP1, artinya tidak ada indikator dari semua variabel, baik variabel eksogen maupun variabel endogen, memiliki nilai c.r.) < -2.58 dan $> +2.58$

untuk kurtosis (keruncingan). Jadi dari *kurtosis* (keruncingan), untuk semua indikator variabel eksogen maupun variabel endogen, berdistribusi normal (tidak runcing). Kesimpulan dari uji normalitas data, menyimpulkan bahwa semua data variabel adalah penyebarannya normal (berdistribusi normal).

Uji CFA Variabel Serikat Pekerja

Pada *Confirmatory factor analysis* atau uji CFA dilakukan setiap variabel. Pada variabel serikat pekerja untuk melakukan uji CFA, dapat menggunakan gambar dan tabel-tabel dibawah:



Gambar 2. CFA variabel serikat pekerja

Tabel 2. Regression Weights variabel serikat pekerja

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SP1	<---	Serikat_Pekerja	1.000				
SP2	<---	Serikat_Pekerja	.945	.150	6.288	***	par_1
SP3	<---	Serikat_Pekerja	1.170	.161	7.281	***	par_2
SP4	<---	Serikat_Pekerja	1.710	.246	6.967	***	par_3

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 3. Standardized Regression Weights variabel serikat pekerja

		Estimate
SP1	<---	Serikat_Pekerja .511
SP2	<---	Serikat_Pekerja .503
SP3	<---	Serikat_Pekerja .630
SP4	<---	Serikat_Pekerja .926

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Convergent Validity Variabel Serikat Pekerja

Uji CFA dilakukan terhadap indikator-indikator pada variabel eksogen serikat pekerja. Hasil uji CFA untuk indikator-indikator variabel eksogen serikat pekerja ditunjukkan pada Tabel 2. Pada kolom p untuk semua indikator bernilai *** atau 000. Dari hasil tersebut berarti semua indikator pada variabel eksogen serikat pekerja adalah signifikan. Pada gambar 2 dan tabel 3 diatas dapat dilihat semua *loading faktor* > 0.5. Hal ini menunjukkan *Convergent validity* dari ke 4 indikator dari variabel eksogen serikat pekerja semua terpenuhi.

Variance Extracted Variabel Serikat Pekerja

Perhitungan uji CFA *variance extraced* (AVE) dan *Construct Reliabilty* (CR) supaya mudah, menggunakan tabel penolong atau tabel Perhitungan *Variance extracted* dan *Construct Reliabilty* eksogen Serikat Pekerja, seperti tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Perhitungan *Variance extracted* dan *Construct Reliabilty* Serikat Pekerja

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	1- λ^2
SP1	0.621	0.386	0.614
SP2	0.619	0.383	0.617
SP3	0.644	0.415	0.585
SP4	0.91	0.828	0.172
TOTAL	2.794	2.012	1.988

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

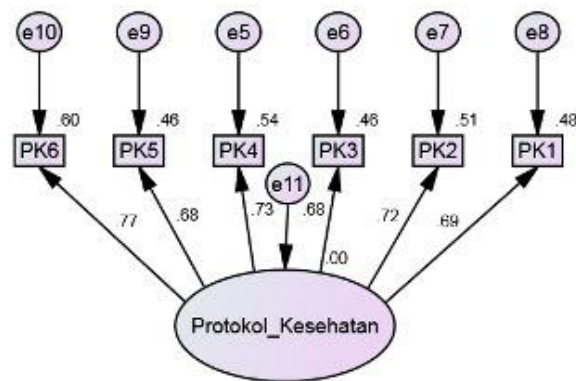
Berdasarkan tabel 4 diatas, angka-angkanya dimasukan kedalam rumus *variance extraced* (AVE), sehingga $Ave = \frac{2.012}{2.012+1.988} = 0,503$. Dari hasil perhitungan Ave, dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen serikat pekerja, hasilnya adalah 0,503 dan hasil tersebut lebih besar dari 0.5 ($0,503 > 0.5$), maka kriteria *variance extraced* (AVE) terpenuhi. (Prasetyo, 2022).

Construct Reliability Variabel Serikat Pekerja

Dengan bantuan tabel penolong atau tabel Perhitungan *Variance extracted* dan *Construct Reliabilty* eksogen Serikat Pekerja, uji CFA *Construct Reliabilty* variabel eksogen serikat pekerja, nilainya dimasukan ke rumus *Construct Reliabilty* (CR), sehingga $CR = \frac{(2.794)^2}{(2.794)^2+1.988} = 0,797$. Dari hasil perhitungan CR dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen serikat pekerja, hasilnya adalah 0,797 dan hasil tersebut lebih besar dari 0.7 ($0,797 > 0,7$), maka kriteria *Construct Reliabilty* (CR) terpenuhi (Prasetyo, 2021).

Uji CFA Variabel Protokol Kesehatan

Pada *Confirmatory factor analysis* atau uji CFA variabel protokol kesehatan, dapat dilihat pada gambar dan tabel-tabel dibawah ini:



Gambar 3. CFA variabel protokol kesehatan

Tabel 5. *Regression Weights* variabel protokol kesehatan

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PK4	<---	Protokol_Kesehatan	1.000				
PK3	<---	Protokol_Kesehatan	.919	.089	10.375	***	par_1
PK2	<---	Protokol_Kesehatan	.970	.090	10.749	***	par_2
PK1	<---	Protokol_Kesehatan	.950	.092	10.337	***	par_3
PK5	<---	Protokol_Kesehatan	.930	.090	10.348	***	par_4
PK6	<---	Protokol_Kesehatan	1.031	.089	11.552	***	par_5

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 6. *Standardized Regression Weights* variabel protokol kesehatan

			Estimate
PK4	<---	Protokol_Kesehatan	.732
PK3	<---	Protokol_Kesehatan	.676
PK2	<---	Protokol_Kesehatan	.716
PK1	<---	Protokol_Kesehatan	.690
PK5	<---	Protokol_Kesehatan	.680
PK6	<---	Protokol_Kesehatan	.773

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Convergent Validity Variabel Protokol Kesehatan

Uji CFA dilakukan terhadap indikator-indikator pada variabel eksogen protokol kesehatan, sedangkan untuk hasil uji CFA dapat dilihat pada Tabel 5 pada kolom p semua bernilai *** atau 000. Dari hasil tersebut berarti semua indikator pada variabel eksogen protokol kesehatan adalah signifikan. Pada gambar 3 dan tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa semua *loading faktor* > 0.5 . Hal ini menunjukkan *Convergent validity* dari ke 6 indikator variabel eksogen protokol semua terpenuhi.

Variance Extracted Variabel Protokol Kesehatan

Uji CFA prosentase rata-rata nilai *variance extraced* (AVE) antar indikator-indikator pada variabel eksogen protokol kesehatan, supaya perhitungannya mudah, maka dibuatlah tabel penolong atau Perhitungan *Variance extracted* dan *Construct Reliabilty* eksogen protokol kesehatan, sebagaimana berikut:

Tabel 7. Perhitungan *Variance extracted* dan *Construct Reliabilty* protokol kesehatan

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$
PK4	0.732	0.536	0.464
PK3	0.676	0.457	0.543
PK2	0.716	0.513	0.487
PK1	0.690	0.476	0.524
PK5	0.680	0.462	0.538
PK6	0.773	0.598	0.402
TOTAL	4.267	3.041	2.959

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

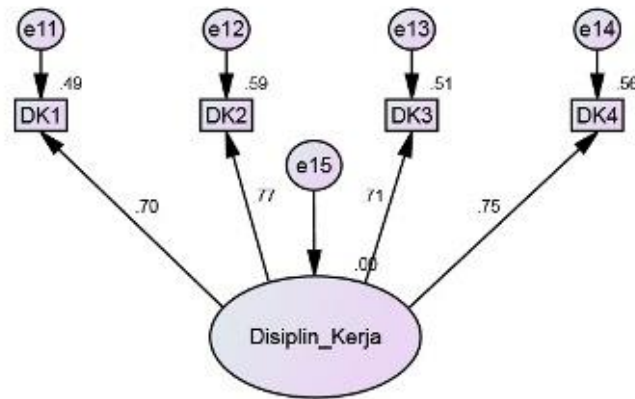
Berdasarkan hasil pada tabel 7 diatas, angka-angkanya dimasukan kedalam rumus *variance extraced* (AVE), sehingga $Ave = \frac{3.041}{3.041+2.959} = 0,507$. Dari hasil perhitungan Ave dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen protokol kesehatan, karena hasilnya 0,507 sehingga lebih besar dari 0.5 ($0,507 > 0.5$), maka kriteria *variance extraced* (AVE) terpenuhi. (Prasetyo, 2022).

Construct Reliability Variabel Protokol Kesehatan

Dengan bantuan tabel penolong atau Perhitungan *Variance extracted* dan *Construct Reliabilty* eksogen protokol kesehatan, uji CFA *Construct Reliabilty* variabel eksogen protokol kesehatan, hasil dari tabel diatas, nilainya dimasukan ke rumus *Construct Reliabilty* (CR), $CR = \frac{(4.267)^2}{(4.267)^2+2.959} = 0,860$. Dari hasil CR dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen protokol kesehatan, hasilnya 0,797 lebih besar dari 0,7 ($0,797 > 0,7$), maka kriteria *Construct Reliabilty* (CR) terpenuhi (Prasetyo, 2021).

Uji CFA Variabel Disiplin Kerja

Pada *Confirmatory factor analysis* atau uji CFA variabel disiplin kerja, dapat dilihat pada gambar dan tabel-tabel dibawah ini:



Gambar 4. CFA variabel endogen disiplin kerja

Tabel 8. *Regression Weights* variabel disiplin kerja

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DK1	<---	Disiplin_Kerja	1.000				
DK2	<---	Disiplin_Kerja	1.134	.114	9.922	***	par_1
DK3	<---	Disiplin_Kerja	1.041	.105	9.944	***	par_2
DK4	<---	Disiplin_Kerja	1.037	.102	10.122	***	par_3

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 9. *Standardized Regression Weights* variabel disiplin kerja

			Estimate
DK1	<---	Disiplin_Kerja	.699
DK2	<---	Disiplin_Kerja	.769
DK3	<---	Disiplin_Kerja	.713
DK4	<---	Disiplin_Kerja	.745

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Convergent Validity Variabel Disiplin Kerja

Uji CFA dilakukan terhadap indikator-indikator variabel endogen disiplin kerja. Sedangkan untuk hasil uji CFA dapat dilihat pada tabel 8 pada kolom p semua bernilai *** atau 000. Hal ini menunjukkan bahwa, semua indikator pada variabel

endogen disiplin kerja adalah signifikan. Pada gambar 4 dan tabel 9 diatas, dapat dilihat semua *loading faktor* > 0.5. Hal ini menunjukkan *Convergent validity* dari ke 4 indikator variable endogen disiplin kerja semua terpenuhi.

Variance Extracted Variabel Disiplin Kerja

Uji CFA prosentase rata-rata nilai *variance extraced* (AVE) antar indikator-indikator pada variabel endogen disiplin kerja, supaya perhitungannya mudah maka dibuatlah tabel penolong atau Perhitungan *Variance extracted* dan *Construct Reliabilty* endogen disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 10. Perhitungan *Variance extracted* dan *Construct Reliabilty* disiplin kerja

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	1- λ^2
DK1	0.699	0.489	0.511
DK2	0.769	0.591	0.409
DK3	0.713	0.508	0.492
DK4	0.745	0.555	0.445
TOTAL	2.926	2.143	1.857

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

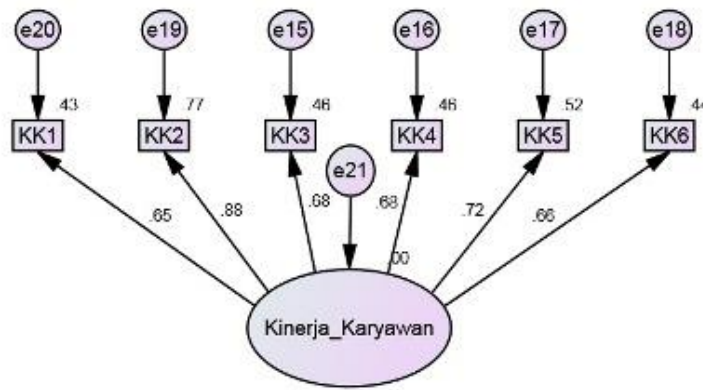
Berdasarkan hasil pada tabel 10 diatas, angka-angka dimasukan kedalam rumus *variance extraced* (AVE), $Ave = \frac{2.143}{2.143+1.857} = 0,536$. Dari hasil perhitungan Ave dapat disimpulkan bahwa variabel endogen disiplin kerja, karena hasilnya 0,536 lebih besar dari pada 0.5 ($0,536 > 0.5$, maka kriteria *variance extraced* (AVE) terpenuhi. (Prasetyo, 2022b).

Construct Reliability Variabel Disiplin Kerja

Dengan bantuan tabel penolong atau Perhitungan *Variance extracted* dan *Construct Reliabilty* variabel endogen disiplin kerja, hasil dari tabel diatas, nilainya masukan ke rumus *Construct Reliabilty* (CR), $CR = \frac{(2.926)^2}{(2.926)^2+1.857} = 0,822$. Dari hasil perhitungan CR dapat disimpulkan bahwa variabel endogen disiplin kerja, karena hasilnya 0,822 lebih besar dari pada 0,7 ($0,822 > 0,7$), maka kriteria *Construct Reliabilty* (CR) terpenuhi (Prasetyo, 2021).

Uji CFA Variabel Kinerja Karyawan

Pada *Confirmatory factor analysis* atau uji CFA variabel endogen kinerja karyawan, dapat dilihat pada gambar dan tabel-tabel dibawah ini:



Gambar 5. CFA variabel kinerja karyawan

Tabel 11. *Regression Weights* variabel kinerja karyawan

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK3	<---	Kinerja_Karyawan	1.000				
KK4	<---	Kinerja_Karyawan	1.031	.104	9.912	***	par_1
KK5	<---	Kinerja_Karyawan	1.064	.102	10.396	***	par_2
KK6	<---	Kinerja_Karyawan	1.019	.107	9.496	***	par_3
KK2	<---	Kinerja_Karyawan	1.323	.110	12.004	***	par_4
KK1	<---	Kinerja_Karyawan	.982	.101	9.764	***	par_5

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 12. *Standardized Regression Weights* variabel kinerja karyawan

			Estimate
KK3	<---	Kinerja_Karyawan	.682
KK4	<---	Kinerja_Karyawan	.681
KK5	<---	Kinerja_Karyawan	.724
KK6	<---	Kinerja_Karyawan	.665
KK2	<---	Kinerja_Karyawan	.880
KK1	<---	Kinerja_Karyawan	.653

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Convergent Validity Variabel Kinerja Karyawan

Uji CFA dilakukan terhadap indikator-indikator variabel endogen kinerja karyawan. Sedangkan untuk hasil uji CFAdapat dilihat pada Tabel 11 pada kolom p semua bernilai *** atau 000. Hal ini menunjukan bahwa, semua indikator pada

variabel endogen kinerja karyawan adalah signifikan. Pada gambar 5 dan tabel 12 diatas dapat dilihat semua *loading faktor* > 0.5. Hal ini menunjukkan *Convergent validity* dari ke 6 indikator variabel endogen kinerja karyawan semua terpenuhi.

Variance Extracted Variabel Kinerja Karyawan

Uji CFA prosentase rata-rata nilai *variance extraced* (AVE) antar indikator-indikator pada variabel endogen kinerja karyawan, supaya perhitungannya mudah, maka dibuatlah tabel penolong atau Perhitungan *Variance extraced* dan *Construct Reliabilty* endoge kinerja karyawan sebagaimana berikut:

Tabel 13. Perhitungan *Variance extraced* dan *Construct Reliabilty* kinerja karyawan

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	1- λ^2
KK3	0.682	0.465	0.535
KK4	0.681	0.464	0.536
KK5	0.724	0.524	0.476
KK6	0.665	0.442	0.558
KK2	0.880	0.774	0.226
KK1	0.653	0.426	0.574
TOTAL	4.285	3.096	2.904

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

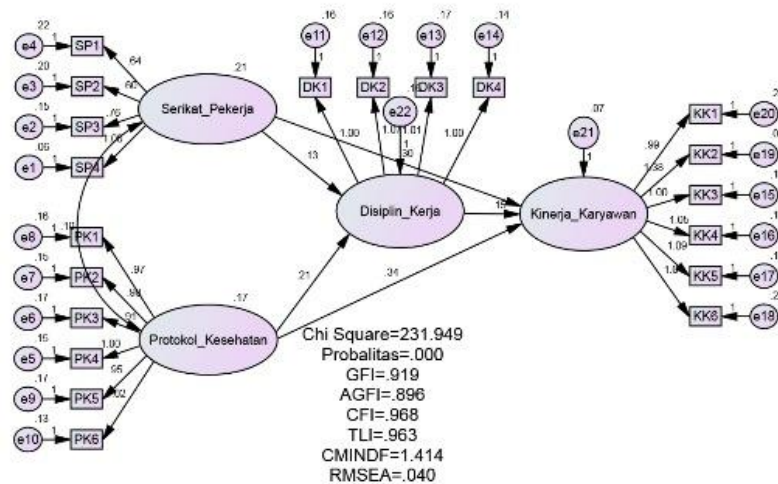
Berdasarkan dari hasil pada tabel 13 diatas, angka-angka dimasukan kedalam rumus *variance extraced* (AVE), $Ave = \frac{3.096}{3.096+2.904} = 0,516$. Dari hasil perhitungan Ave dapat disimpulkan bahwa variabel endogen kinerja karyawan, karena hasilnya 0,516 lebih besar dari 0.5 ($0,516 > 0.5$), maka kriteria *variance extraced* (AVE) terpenuhi. (Prasetyo, 2022b).

Construct Reliability Variabel Kinerja Karyawan

Dengan bantuan tabel penolong atau Perhitungan *Variance extraced* dan *Construct Reliabilty* variabel variabel endogen kinerja karyawan, hasil dari tabel diatas, nilainya masukan ke rumus *Construct Reliabilty* (CR), $CR = \frac{(4.285)^2}{(4.285)^2+2.904} = 0,863$. Dari hasil perhitungan CR dapat disimpulkan bahwa variabel endogen kinerja karyawan, karena hasilnya 0,863 lebih besar dari 0,7 ($0,863 > 0,7$), maka kriteria *Construct Reliabilty* (CR) terpenuhi (Prasetyo, 2021).

Analisis dengan SEM (Structural Equation Model)

Dari hasil pengolahan data dengan *software Amos version 24*, diperoleh model pengaruh serikat pekerja dan protokol kesehatan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai berikut:



Gambar 5. Analisis *stuctural equation model* pengaruh serikat pekerja dan protokol kesehatan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

Analisis Model Persamaan Struktural

Persamaan struktur dari Pengaruh pengaruh serikat pekerja (x_1) dan protokol kesehatan (x_2) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui disiplin kerja (Y) adalah sebagai berikut:

- $H_1 : Y = \gamma_{y.x1}X_1 + e_1 \rightarrow X_1$ terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan
 $H_2 : Y = \gamma_{y.x2}X_2 + e_2 \rightarrow X_2$ terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
 $H_3 : Z = Z_{z.x1}X_1 + e_3 \rightarrow X_1$ terhadap Z memiliki pengaruh yang positif dan signifikan
 $H_4 : Z = Z_{z.x2}X_2 + e_4 \rightarrow X_2$ terhadap Z memiliki pengaruh yang positif dan signifikan
 $H_5 : Z = Z_{z.y}Y + e_5 \rightarrow Y$ terhadap Z memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

Tabel 14. Standardized Direct Effects

	Protokol_Kesehatan	Serikat_Pekerja	Disiplin_Kerja
Disiplin_Kerja	0.207	0.146	0
Kinerja_Karyawan	0.374	0.363	0.165

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 15. Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Disiplin_Kerja <--- Protokol_Kesehatan	0.212	0.094	2.251	0.024
Disiplin_Kerja <--- Serikat_Pekerja	0.134	0.086	1.553	0.12

Kinerja_Karyawan <--- Serikat_Pekerja	0.3	0.065	4.601	***
Kinerja_Karyawan <--- Protokol_Kesehatan	0.344	0.073	4.715	***
Kinerja_Karyawan<--- Disiplin_Kerja	0.148	0.055	2.674	0.007

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 16. Standardized Regression Weights

	Estimate
Disiplin_Kerja <--- Protokol_Kesehatan	0.207
Disiplin_Kerja <--- Serikat_Pekerja	0.146
Kinerja_Karyawan <--- Serikat_Pekerja	0.363
Kinerja_Karyawan <--- Protokol_Kesehatan	0.374
Kinerja_Karyawan<--- Disiplin_Kerja	0.165

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

PEMBAHASAN

Hasil dari analisis pengaruh variabel serikat pekerja terhadap disiplin kerja, dengan menggunakan pemrograman terstruktur seperti yang dibahas diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Standardized estimate* = 0.146, nilai CR = 1.553 dan nilai *probability* = 0.12. Nilai *Standardized estimate* positif, nilai CR lebih kecil dari 2.00 dan nilai *probability* lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel serikat pekerja terhadap disiplin kerja adalah positif tidak signifikan.

Hasil dari penelitian diatas berbeda dari hasil penelitian kebanyakan. Beberapa penelitian yang tidak sesuai dengan pernyataan savitri yang berpendapat Serikat pekerja dapat mendorong seluruh pekerja untuk disiplin mematuhi perjanjian kerja bersama (PKB) (Savitri *et al*, 2020). Selain itu hasil diatas juga tidak sejalan dengan pernyataan Dasuha yang menyatakan bahwa, serikat perkeja melalui perjanjian kerja bersama (PKB), dapat melakukan suatu pekerjaan dan tanggungjawab sesuai dengan arahan yang diberikan oleh atasan supaya tercipta disiplin kerja (Dasuha *et al*, 2023). Serikat pekerja memberikan rasa aman kepada para pekerja dengan melindungi hak-hak pekerja dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Kerena Serikat pekerja memberikan perlindungan kepada para anggota atau pekerja, para pekerja menjadi salah tafsir.

Beberapa pekerja merasa jika mereka berbuat tidak disiplin, serikat pekerja akan tetap melindungi, tentunya hal ini tidak sesuai dengan prinsip dalam hubungan

industrial yaitu terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Karena pada prinsipnya serikat pekerja dengan pengusaha mempunyai kedudukan yang sama. Pengusaha butuh pekerja untuk menjalankan bisnisnya dan pekerja butuh pengusaha untuk mendapatkan penghasilan (Siswanto *et al*, 2023). Komitmen yang kuat para anggota serikat pekerja terhadap organisasi, sebenarnya dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya jika komitmen para anggota terhadap organisasi serikat pekerja lemah, maka juga dapat menurunkan disiplin kerja para anggota (Syahputra, 2023). Akan tetapi ada juga pekerja yang acuh tak acuh terhadap keberadaan serikat pekerja. Pekerja yang acuh tak acuh atau tidak peduli terhadap keberadaan serikat pekerja memilih untuk tidak berserikat. Kebanyakan dari pekerja yang tidak berserikat juga mengambil keuntungan dari yang berserikat. Jika Serikat pekerja/buruh berhasil dalam memperjuangkan kesejahteraan yang biasanya di terapkan untuk semua karyawan perusahaan, yang tidak berserikat juga akan menikmatinya juga.

Hasil dari analisis pengaruh variabel protokol kesehatan terhadap disiplin kerja, dengan menggunakan pemrograman terstruktur seperti yang dibahas diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Standardized estimate* = 0.207 nilai CR = 2.251 dan nilai *probability* = 0.024. Nilai *Standardized estimate* positif, nilai CR lebih besar dari 2.00 dan nilai *probability* lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel protokol kesehatan terhadap disiplin kerja adalah positif dan signifikan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Adam bahwa, pada masa Pandemi Covid-19, perusahaan yang menerapkan protokol kesehatan dengan cara ketat, seperti menyediakan dan mengawasi pemakaian *sanitize room*, melakukan pengecekan dan menerapkan sanksi bagi karyawan yang dengan sengaja melanggar protokol kesehatan, dan karyawan wajib membawa peralatan ibadah pribadi, secara tidak langsung membuat seluruh pekerja untuk berdisiplin supaya penyebaran covid-19 tidak semakin parah (Adam, 2020). Selain itu hasil ini juga sesuai dengan pernyataan Hamdani yang mengemukakan bahwa pada saat pandemi covid-19, dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan protokol kesehatan yang ketat, yang dituangkan dalam aturan-aturan perusahaan dengan dapat mewujudkan disiplin kerja yang tinggi, supaya suatu produktivitas kerja dapat tercapai (Hamdani *et al*, 2023).

Penerapan protokol kesehatan yang ketat, sangat membantu karyawan untuk disiplin. Karena takut tertular penyakit baik melalui bakteri atau virus, dan untuk menjaga kesehatannya, para karyawan menjadi peduli akan kedisiplinan kerja. Para karyawan tahu bahwa kesehatan adalah hal terpenting dalam hidup, karena dengan selalu terjaga kesehatan, maka mereka bisa terus tetap bekerja. Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja harus menjadi prioritas karena menyangkut nyawa para pekerja. Kepedulian pekerja akan protokol kesehatan juga merupakan bentuk kepedulian mereka pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan tentunya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja (Fauzi *et al*, 2022).

Hasil dari analisis serikat pekerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pemrograman terstruktur seperti yang dibahas diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Standardized estimate* = 0.363 nilai CR = 4.601 dan nilai *probability* = 0.000. Nilai *Standardized estimate* positif, nilai CR lebih besar dari 2.00 dan nilai *probability* lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel serikat pekerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Sesuai dengan penelitian yang lakukan oleh Suspahariati yang tentang pengaruh organisasi federasi serikat pekerja metal terhadap kinerja karyawan, memberikan sebuah kesimpulan bahwa peran serikat pekerja dalam sebuah perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Suspahariati *et al*, 2022). Hasil diatas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavianti tentang pengaruh peran serikat pekerja terhadap kinerja karyawan atau produktivitas karyawan yang melibatkan kepuasan kerja di PT. DEW Indonesia. dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa peran serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau produktivitas kerja karyawan (Oktaviati *et al*, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Siswanti yang berjudul *The Effect of Labour Union Towards A Labour Productivity in East Java*, juga memberikan kesimpulan bahwa serikat pekerja atau serikat buruh mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja atau produktivitas kerja karyawan (Siswanti, 2017). Sebaliknya hasil diatas tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhiruddin tentang pengaruh dari keberadaan serikat pekerja terhadap kinerja karyawan PT.Makassar Mega Prima. Pada penelitian tersebut memberikan sebuah kesimpulan bahwa keberadaan Serikat pekerja yang berada di PT Makassar Mega Prima memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan bahwa pemasalah atara serikat pekerja dengan perusahaan yang tidak terselesaikan (Akhiruddin *et al*, 2022).

Hasil dari analisis serikat pekerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pemrograman terstruktur seperti yang dibahas diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Standardized estimate* = 0.374 nilai CR = 4.715 dan nilai *probability* = 0.000. Nilai *Standardized estimate* positif, nilai CR lebih besar dari 2.00 dan nilai *probability* lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel protokol kesehatan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Hasil dari pengolahan data diatas sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Soehardi tentang pengaruh protokol kesehatan pada saat wabah pandemik covid-19 terhadap kinerja karyawan pada sektor pariwisata yang ada di Jakarta. Dalam penelitian tersbut, memberikan kesimpulan bahwa protokol kesehatan pada saat wabah pandemik covid-19 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sektor pariwisata yang ada di Jakarta (Soehardi *et al*, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berbasis Protokol Kesehatan terhadap produktivitas kerja atau kinerja karyawan di Desa Praman Swan.; penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa Keselamatan

dan kesehatan kerja berbasis protokol kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas atau kinerja karyawan (Kurniawati *et al*, 2022). Berkebalikan dengan hasil diatas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hazman tentang dampak penerapan protokol covid-19 terhadap kinerja karyawan yang bekerja di pelabuhan hub internasional: studi kasus di pelabuhan Tanjung Perak, Surabaya. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa penerapan protokol kesehatan di lingkungan Pelabuhan Hub Internasional Surabaya, tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap aktifitas kinerja, tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan tanjung perak (Hazman *et al*, 2021).

Hasil dari analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pemrograman terstruktur seperti yang dibahas diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Standardized estimate* = 0.165 nilai CR = 2.674 dan nilai *probability* = 0.007. Nilai *Standardized estimate* positif, nilai CR lebih besar dari 2.00 dan nilai *probability* lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Hasil dari penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah tentang pengaruh disiplin kerja pegawai di lingkungan kemenkumham kalimantan selatan selama mas pandemik Covid-19. Pada penelitian tersebut menarik sebuah kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja pegawai di kemenkumham Kalimantan Selatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pandemik atau wabah covid-19, pegawai dituntut untuk disiplin melakukan protokol kesehatan yang ketat sehingga tidak tertular Covid-19 (Hanifah *et al*, 2023). Penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja juga dilakukan oleh Afandi dengan kesimpulan yang menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Afandi *et al*, 2020). Penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Shihab di PT. So Good Food Manufacturig di kabupaten Tangerang pada tahun 2020 juga memberikan kesimpulan yang sesuai dengan hasil diatas (Shihab *et al*, 2020).

Disiplin kerja yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan lebih efektif karena waktu tidak banyak terbuang. Masuk tepat waktu, melakukan peralatan di tempat semestinya, disiplin dalam melakukan kerja sesuai dengan instruksi kerja dapat membuat kinerja karwan menjadi meningkat dan output pun jadi meningkat. Dengan meningkatnya disiplin dan kinerja, dapat mempermudah perusahaan mencapai tujuannya (Arifin *et al*, 2022).

Analisis Koefisien Determinasi Dengan Squared Multiple Correlations

Analisis dari koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran nilai yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel *exogen* serikat pekerja dan variabel *exogen* protokol kesehatan mempengaruhi secara langsung variabel *endogen* disiplin kerja. Selain itu, digunakan juga untuk mengetahui seberapa besar variabel *exogen* serikat pekerja, variabel *exogen* protokol kesehatan, dan variabel *exogen* disiplin kerja

mempengaruhi secara langsung variabel *endogen* kinerja karyawan. Analisis model pengukuran ini menggunakan *squared multiple correlations tables* yang diperoleh dari hasil data penelitian setelah diolah menggunakan model terstruktur atau *structural equation model* (SEM) AMOS 24.

Tabel 16. *Square multiple correlations*

	Estimate
Disiplin_Kerja	0.097
Kinerja_Karyawan	0.514

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Hasil yang ditampilkan pada tampilan tabel, diperoleh nilai dari *Square multiple correlation* untuk disiplin kerja yang dipengaruhi variabel serikat pekerja dan protokol kesehatan adalah sebesar 0,097. Dari hasil itu pengaruh secara langsung dua variabel *exogen* yaitu: variabel *exogen* serikat pekerja dan variabel *exogen* protokol kesehatan terhadap variabel endogen disiplin kerja adalah sebesar $0,097 \times 100\% = 9.7\%$. Hal ini menandakan bahwa, pengaruh serikat pekerja dan protokol kesehatan terhadap disiplin kerja hanya sebesar 9.7% dan sisannya yaitu 90.3% dipengaruhi faktor lain. Hal ini menandakan bahwa, serikat pekerja dan disiplin kerja bukan menjadi faktor yang dominan dapat mempengaruhi disiplin kerja, sehingga perlu diteliti faktor lain yang lebih dominan yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Serikat pekerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan protokol kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kedua variabel yaitu serikat pekerja dan protokol kesehatan secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja, tidak memberikan pengaruh yang besar karena salah satu variabelnya tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Sedangkan nilai dari *Square mutiple correlation* untuk kinerja karyawan yang dipengaruhi variabel serikat pekerja, protokol kesehatan dan disiplin kerja adalah sebesar 0,514. Pengaruh secara langsung tiga variabel yaitu: variabel serikat pekerja, variabel protokol kesehatan, variabel disiplin kerja terhadap variabel *endogen* kinerja karyawan adalah sebesar $0,514 \times 100\% = 51.4\%$. Hasil ini berarti bahwa, pengaruh serikat pekerja, protokol kesehatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51.4% dan sisanya yaitu sebesar 48.6% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini juga menandakan bahwa masih terdapat 48.6% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga variabel yaitu serikat pekerja, protokol kesehatan dan disiplin kerja, semua memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga besaran pengaruhnya diatas 50%. Sedangkan pengaruh lain diluar ketiga variabel tersebut yang besarnya juga masih besar, membuktikan bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan, sehingga untuk penelitian lanjutan dapat diteliti faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain tiga faktor dari 3 variabel diatas.

Analisis Goodness of Fit

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *structural equation model* atau model terstruktur dengan *software Amos* versi 24, dengan kriteria pengujian: *Chi square* (χ^2), Probabilitas, GFI, AGFI, CFI, TLI, Relatif *Chi square* atau CMIN/DF (χ^2/df) dann RMSEA, maka dapat dibuatlah sebuah tabel sebagai berikut ini:

Tabel 17. Evaluasi *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi square</i> (χ^2)	Diharapkan kecil	231.949	Kurang baik
Probabilitas	> 0,05	0,000	Kurang baik
GFI	$\geq 0,90$	0,919	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,896	Marginal
CFI	$\geq 0,90$	0,968	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,963	Baik
CMIN/DF	$\leq 3,00$	1.414	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,040	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Dari data tabel diatas ada 8 kriteria *goodness of fit*. Dari 8 kriteria tersebut, 5 kriteria menampilkan kriteria yang baik, 1 kriteria menampilkan kriteria marginal dan 2 kriteria menampilkan kriteria kurang baik. Analisis diatas ada 5 kriteria yang baik dan 1 kriteria marginal maka model diatas dinyatakan sebagai model yang baik karena kriteria baiknya sudah lebih dari 4 kriteria (Prasetyo, 2022). Dari Analisis *Goodness Of Fit* dari penelitian ini menandakan bahwa data yang digunakan dalam model penelitian ini sudah sesuai dengan data yang diamati.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: variabel *exogen* serikat pekerja (X_1) mempengaruhi positif secara langsung variabel *endogen* disiplin kerja (Y), tetapi tidak signifikan; variabel *exogen* protokol kesehatan (X_2) mempengaruhi positif dan signifikan secara langsung variabel *endogen* disiplin kerja (Y); variabel *exogen* serikat pekerja (X_1) mempengaruhi *endogen* kinerja karyawan (Z) secara langsung positif dan signifikan; variabel *exogen* protokol kesehatan (X_2) mempengaruhi variabel *endogen* kinerja karyawan (Z) secara langsung positif dan signifikan; variabel disiplin kerja (Y) mempengaruhi positif dan signifikan secara langsung variabel kinerja karyawan (Z). Pengaruh serikat pekerja dan protokol kesehatan terhadap disiplin kerja hanya 9.7%, sedangkan pengaruh serikat pekerja, protokol kesehatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 51.4%.

Sehingga dari hasil penelitian ini, masih dapat dilakukan penelitian faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja maupun kinerja karyawan.

Referensi :

- Adam. (2020). Disiplin dan Patuh Protokol Kesehatan Kunci Utama Menekan Penularan Covid-19 di Perkantoran. [https:// www.kominfo.go.id](https://www.kominfo.go.id)
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Akhiruddin, A., Firman., A., & Said, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Komitmen dan Keberadaan Serikat Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makassar Mega Prima. *Nobel Penelitian Management Review*, 3(4), 645-657.
- Al Hamzah, M., & Achmadi, T. (2021). Dampak Penerapan Protokol Covid-19 Terhadap Kinerja di Pelabuhan Hub. Internasional: Studi Kasus Pelabuhan Tanjung Perak. *Jurnal Penelitian Transportasi Laut*, 23(1), 27-32.
- Arianto, A., Alfikri, M., & Muary, R. (2022). Komunikasi Persuasif Dalam Mengkapayekan Protokol Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Dinas Kesehatan Pasaman Barat. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Kependidikan*, 1(11), 2595-2604.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Astuti, D., Hazriyanto, H., & Prasetyo, A. (2025). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di PT. Varta Microbattery Batam. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 1256-1225.
- Dasuha, I. R., Rizal, M., & Natari. S. U. (2023). Peran Serikat Pekerja Dalam Menjaga Keharmonisan Hubungan Industrial (Studi Kasus Pada PT. Prima Makmur). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 32-41.
- Fauzi, M., Setyawan, S., & Irfian, W. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Hasil Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Waskita Karya (Persero) Proyek Simpang-Susun Akses Kawasan Industri Terpadu Batang Tahun 2021). *Journal Economic Insights*, 1(1), 37-51.
- Hakim, L. (2021). Survei Tingkat Kepatuhan Masyarakat Melaksanakan Protokol Kesehatan Covid-19 Pasca Penyuluhan. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4), 1329-1345.
- Hamdani, & Setiawan, H. (2023). Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Ditoko Indomaret Nanjung Kabupaten Gandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 9(1), 185-189.
- Hanifah, H. & Yusril, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 di Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. *Jurnal Economia*, 2(3), 878-886.
- Ichsan, R. N., Surianta. E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukit Barisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Kurniawati, N. P. A. T., Paramananda, N., & Aryasa, I. P. G. C. A. (2022). Pengaruh K3 Berbasis Protokol Kesehatan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Desa Pramana Swan. *Jurnal AKSES*, 14(2).
- Mubarrok, A., & Minalloh, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Serikat Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PT. Elitestar Primajaya Gresik. *Jurnal Gema Ekonomi*, 7(2), 129-140.

- Mulyono, Y. F., & Purnomo, S. H. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Bureucracy Journal: Indonesia Journal of Low and Social-Political Governance*, 2(3), 847-856.
- Oktaviani, N., Nuryani, Y., & Nariah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. DEW Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 604-611.
- Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menggunakan Structural Equation Model. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 7(3), 89-96.
- Prasetyo, A., & Sukarni, S. (2021). Pengaruh Perhatian Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam Siswa Kelas XII di SMKN I Batam. *Muaddib: Studi Kependidikan dan Keislaman*, 11(1), 1-19.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Putri, F. F. E., Yulasmi, Y., & Zefriyenni, Z. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Uptd Puskesmas Air Manjuto. *YUME: Journal of Management*, 8(3), 1208-1228.
- Riswan, M., Ilman, R., & Abireza, M. I. (2022). Studi Empiris Urgensi Serikat Pekerja Terhadap Independensi Hubungan Perusahaan dan Pekerja. In *SENMABIS: Conference Series*.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah manajemen dan Bisnis*, 21(2), 123-135.
- Savitri, D. R. (2020). Pengaruh Hubungan Industrial dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak Pada PT. Sari Lebah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung kabupaten. *Jurnal Online mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 7(2), 1-14.
- Siagian, P. G., Wahyuni, P., & Wsnalmawati, W. (2020). Analisis Disiplin Kerja Sebagai Permediasi Pengaruh Kesehatan Kerja dan keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Papua Cremona di Sorong papua Barat. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(10), 1-8.
- Siswanti, E. (2017). The Effect of Labour Union Towards A Labour Productivity in East Java. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 56-72.
- Siswanto, W., Adityaningrum, N., & Purnomowati, R. D., (2023). Pelembagaan LKS Bipartit di Tingkat Perusahaan Sebagai Mekanisme Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Tempat Kerja. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1922-19361.
- Sitanggang, M. S. H. (2022). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo (Persero) Medan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis & Teknologi*, 2(1), 218-227.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Soehardi, Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2019). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah, Edisi Khusus 1*, 1-14.
- Suratman, S., Prasetyo, A., & Purba, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 555-571.

- 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.
- Syahputra, D. (2023). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia di Desa Singkunag Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal (*Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*).
- Qutolani, A. (2019). Keadilan Prosedural Partisipatif dan Dukungan Serikat Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 67-72.