

**Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan**

Suci Etri Jayanti<sup>1\*</sup>, Sri Winda Hardiyanti Damanik<sup>2</sup>,  
Ayu Zurlaini Damanik<sup>1</sup>, Sri Wulan Dari Saragih<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya<sup>1</sup>, STIE Ekadharma Indonesia<sup>2</sup>

Email: [sucietrijayanti@gmail.com](mailto:sucietrijayanti@gmail.com)\*

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of labor unions and industrial relations on employee welfare at PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan Garden. The research method used is a quantitative method using SPSS version 25.00 which was collected from the results of distributing questionnaires to employees at PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan afdeling I and II as many as 66 people. The analytical method used in this research is using instrument tests, namely validity and reliability tests. Classic assumption tests, namely normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), hypothesis tests, namely T test and F test. The results of SPSS in this research are that trade union variables influence employee welfare, relationships Industry influences employee welfare, trade unions and industrial relations simultaneously influence employee welfare.*

**Keywords:** Trade Unions, Industrial Relations, Employee Welfare

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 25.00 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan afdeling I dan II sebanyak 66 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji hipotesis yaitu uji T dan uji F. Hasil SPSS dalam penelitian ini adalah variabel serikat pekerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, hubungan industri berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, serikat pekerja dan hubungan industrial secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

**Kata kunci:** Serikat Pekerja, Hubungan Industrial, Kesejahteraan Karyawan

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Objek pada penelitian ini adalah karyawan bagian pemanen Afdeling 1 dan 2 PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) atau biasa disingkat menjadi PTPN III adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan sawit dan perkebunan karet. Selain kantor pusat di Jakarta, perusahaan ini juga memiliki kantor operasional di Medan, Sumatra Utara, dan juga mempunyai unit perkebunan di Tebing Tinggi.

Berjalan baiknya sebuah perusahaan, sudah pasti dilihat dari kinerja karyawannya dan kinerjanya meningkat atau menurun dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawannya. Menurut (Malayu Hasibuan, 2019), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Fenomena yang terjadi, kesejahteraan karyawan bagian pemanen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan Afdeling 1 dan 2 yaitu tidak merata dimana sebagian besar karyawan berstatus PKWT atau perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau jenis pekerjaan yang sifatnya terbatas sehingga karyawan akan memperoleh gaji berdasarkan hari kerja sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Dan ini juga karena Serikat Pekerja atau disebut dengan SPBUN (Serikat Pekerja Perkebunan) kurang efektif dan Hubungan Industrial yang ada tidak menjalankan peraturan secara konsisten, baik upah, peraturan dan tata tertib yang ada, akibatnya kesejahteraan karyawan sangat berdampak. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan, untuk mengetahui Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan dan untuk mengetahui Pengaruh Serikat Pekerja Dan Hubungan Industrial Secara Simultan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Kesejahteraan Karyawan*

Menurut (Malayu Hasibuan, 2019), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

### *Serikat Pekerja*

Menurut (Simamora, 2016), serikat pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah – upah, jam – jam kerja, dan syarat – syarat dan kondisi – kondisi pekerjaan lainnya”. Dari pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja.

### *Hubungan Industrial*

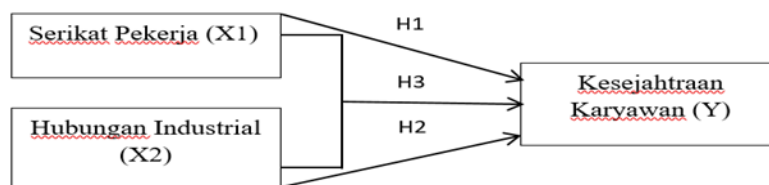
Menurut (Simanjuntak, 2015), Hubungan Industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan.

## METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

1. Uji Instrumen
  - a. Uji Validitas
  - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Heteroskedastisitas
  - c. Uji Multikolinearitas
3. Regresi Linear Berganda
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
5. Uji Hipotesis
  - a. Uji t (Uji Parsial)
  - b. Uji f (Uji Simultan)

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam Penelitian ini adalah karyawan bagian pemanen PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan, yang berjumlah 66 Orang afdeling I dan II.

## Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2016). Teknik penentuan besar sampel yang diuraikan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu sebuah teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sampel sebanyak 66 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Uji Validitas**

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel Kesejahteraan Karyawan (Y)			
Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,660	0,361	Valid
2	0,829	0,361	Valid
3	0,720	0,361	Valid
Variabel Serikat Pekerja (X1)			
Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,894	0,361	Valid
2	0,846	0,361	Valid
3	0,879	0,361	Valid
Variabel Hubungan Industrial (X2)			
Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,686	0,361	Valid
2	0,711	0,361	Valid
3	0,641	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2024)

**Uji Reliabilitas**

Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

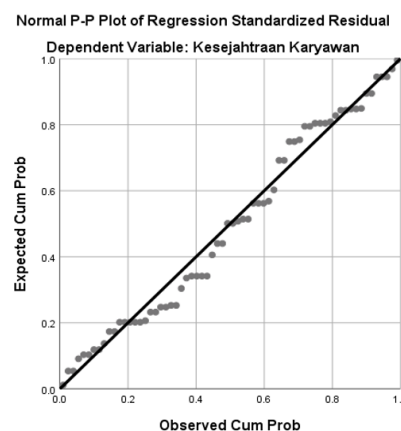
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0,796	0,6	Reliabel
Serikat Pekerja (X1)	0,848	0,6	Reliabel
Hubungan Industrial (X2)	0,759	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2024)

**Uji Normalitas**

Uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test* grafik dapat dilihat pada gambar P Plot hasil pengolahan data sebagai berikut :



Sumber : data diolah lampiran 4, 2024

**Gambar 2. Normal P Plot**

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 3. Hasil uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Serikat Pekerja	.959	1.043
Hubungan Industrial	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

### Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.872	1.189		
Serikat Pekerja	.390	.075	.959	1.043
Hubungan Industrial	.235	.072	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.652 <sup>a</sup>	.425	.407

a. Predictors: (Constant), Hubungan Industrial, Serikat Pekerja

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

**KESIMPULAN**

Analisa data penelitian dan pembahasan menyimpulkan bahwa : Serikat Pekerja berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan. Hubungan Industrial berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan. Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial secara serentak berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan.

**REFERENSI**

- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irwandi, M. (2022). *Pengaruh Serikat Pekerja Dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Buruh Pabrik Gula Bone Arasoe=The Influence Of Trade Unions And Industrial Relations On The Labor Welfare Of Sugar Factory In Bone Arasoe (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)*.
- Juariah, S., Widia, W., & Hartini, T. (2021). Serikat Kerja Karyawan dan Hubungan Industrial terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada South Sumatera Province. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(3), 1464-1476.
- Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional pt. Parkland world indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan: studi kasus di pt. Parkland world indonesia. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2).
- Nafisa, N. (2020). Pemeliharaan Hubungan Industrial yang Harmonis untuk Menjamin Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. PT Alfabeta.