

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PADA LINE OPP PT SIMATELEX MANUFACTORY DENGAN KINERJA KARYAWAN PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD

M. Arpah¹, Mohamad Aras², Hendri Kremer³, Daris Purba⁴, Hazriyanto⁵

Universitas Ibnu Sina^{1,2}

Institut Teknologi Batam³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo^{4,5}

arfaharfah26@gmail.com, mohamad.aras@uis.ac.id, hendrikremer@gmail.com,

darispurba26@gmail.com, hazriyanto@gmail.com

Abstract

This study studied the differences in employee performance in two manufacturing companies in Batam: Line OPP PT Simatelex Manufactory and PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Both companies have problems with employee performance, that is, employees cannot achieve the specified targets. This study is hypothetical research. The hypothesis in this study is that there are differences in employee performance on the OPP Line of PT Simatelex Manufactory and PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Hypothesis testing uses a nonparametric test with the Mann-Whitney test. The samples in this study were employees of the two companies, which numbered 100 and 114 people, respectively. The results of the Mann-Whitney test show that the hypothesis is accepted. This study concluded that there are differences in employee performance on the OPP Line of PT Simatelex Manufactory and PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

Keywords: *human resource management, employee performance, nonparametric test*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor tetapi sekaligus mempengaruhi banyak hal. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, pelatihan, dsb. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi banyak hal lain terutama kinerja keuangan perusahaan. Oleh karenanya, manajemen dalam kinerja karyawan selalu dilakukan untuk menciptakan stabilitas dalam perusahaan. Ada dua perusahaan yang sama-sama bergerak dalam bidang manufaktur yang menarik untuk diteliti yaitu PT Simatelex Manufactory dan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Kedua perusahaan ini beroperasi di Batam yang secara kompensasi tentunya mengikuti peraturan pemerintah yaitu UMK. Meski secara kompensasi tidak ada permasalahan tetapi tetapi saja kinerja karyawan menghadapi berbagai masalah dengan berbagai faktor selain kompensasi.

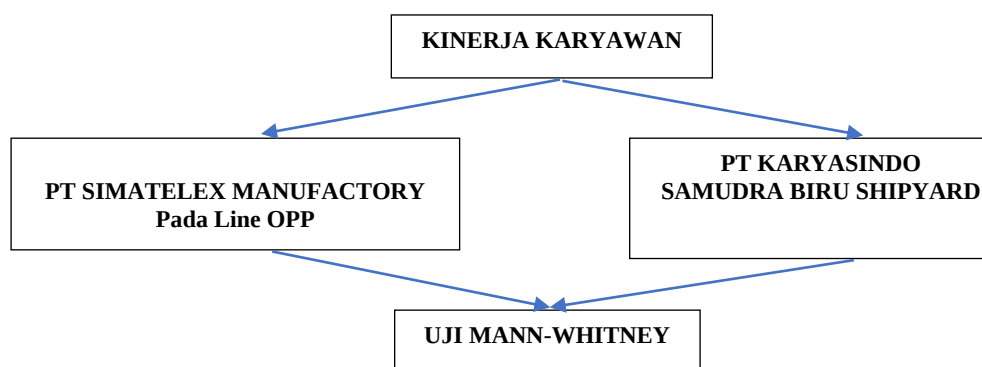
PT Simatelex Manufactory adalah perusahaan pembuat komponen elektronik dan pengadaan industri peralatan rumah tangga. PT Simatelex selalau memberikan training kepada karyawannya namun ada cukup banyak yang tidak hadir. Hal itu karena adanya pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat pelaksanaan training. Di samping itu masa kerja karyawan yang bekerja juga lebih didominasi oleh yang bekerja di bawah 6 bulan (50 persen lebih). Selain itu terjadi pelencengan target produksi dari Juli hingga Desember 2020 (Tambunan, 2021).

PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard atau sering dikenal dengan KSB Shipyard adalah perusahaan pembuatan dan reparasi kapal. KSB berdiri pada Maret 2005 yang beralamat di Batu Aji, Batam. Kedisiplinan karyawan terutama dalam hal kehadiran agak kurang di mana pada Januari hingga Mei 2021 terjadi kenaikan ketidakhadiran dari 5 hingga 16 kali. Selain itu serah terima kapal sering terjadi keterlambatan 1 bulan dari estimasi pengerjaan (Heryanto, 2021).

Dua perusahaan di atas memiliki masalah kinerja yaitu target yang melenceng baik dari segi jumlah maupun waktu. Secara kasat mata tidak terlihat perbedaan terhadap kinerja karyawan pada kedua perusahaan tersebut. Hal itu memerlukan sebuah penelitian untuk mengetahui perbedaan kinerja di antara kedua perusahaan. Oleh karena itulah, peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul: Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada Line Opp PT Simatelex Manufactory dengan Kinerja Karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing (Bangun, 2012). Maka pengukuran kinerja karyawan adalah pengukuran hasil kerja. Hasil kerja pada perusahaan manufaktur sering dilihat dari ketercapaian target produksi baik secara kuantitas maupun secara waktu. Pada kedua perusahaan yang diteliti terdapat tingkat ketercapaian target yang rendah. Suparno Eko Widodo mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Widodo, 2017). Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja bukan hanya terkait jumlah tapi juga terkait kualitas atas jumlah yang dikerjakan tersebut. Pada perusahaan manufaktur terdapat kontrol kualitas. Barang-barang yang tidak lolos kontrol kualitas akan ditolak atau diperbaiki. Hal ini pada gilirannya akan menurunkan kuantitas barang yang diproduksi.

Mangkunegara membagi kinerja menjadi dua yaitu; kinerja individu dan kinerja organisasi (Mangkunegara, 2015). Yang diteliti pada penelitian ini adalah kinerja organisasi bukan individu. Organisasi adalah suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih (Horton & Hunt, 1984). Dua kelompok pekerja yang diteliti memenuhi definisi sebagai organisasi yaitu terdapat suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan lebih dari dua orang.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pada informasi di atas terlihat bahwa yang diteliti adalah kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory yaitu pada divisi Line OPP dan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Kinerja kedua perusahaan akan dilihat perbedaannya dengan menggunakan Uji Mann-Whitney. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H_1 : Ada perbedaan kinerja karyawan pada Line Opp PT Simatelex Manufactory dengan kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

H_0 : Tidak ada perbedaan kinerja karyawan pada Line Opp PT Simatelex Manufactory dengan kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian hipotesis. Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Achmad W & Yulianah, 2022). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif data sekunder. Lokasi penelitian adalah pada objek penelitian. Rentang waktu pengambilan data adalah Juli hingga Desember 2020 untuk PT Simatelex Manufactory dan Januari hingga Mei 2021 untuk PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder. Data didapat dari penelitian Tambunan dan Heryanto. Data yang diambil adalah data kuantitatif kinerja karyawan yang mereka dapatkan melalui penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh data yang dijadikan sampel oleh peneliti sebelumnya yaitu Tambunan dan Heryanto yang masing-masing berjumlah 100 dan 114. Populasi ini juga sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini. Salah satu sebaran data adalah tidak terdistribusi normal. Oleh karenanya penggunaan uji parametrik tidak dapat

digunakan **Error! Reference source not found.** Sebagai gantinya maka digunakanlah uji non-parametrik. Uji non-parametrik tidak memerlukan uji distribusi data.

Data tidak normal maka menggunakan *nonparametric test* yaitu uji Mann-Whitney. Uji nonparametrik merupakan uji statistika yang bersifat "*distribution-free*". Data yang digunakan dalam nonparametrik tidak perlu suatu distribusi tertentu. Beberapa uji dalam termasuk uji nonparametrik adalah uji run, uji Mann-Whitney, dan uji Friedman **Error! Reference source not found.** Dalam penelitian ini digunakan uji Mann-Whitney sebab sifat data adalah dua data independen yang tidak berpasangan. Standar error dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Oleh karena itu dasar pengambilan keputusan uji Mann-Whitney pada penelitian ini adalah: 1). Jika nilai Asymp.Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. 2). Jika nilai Asymp.Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN DISKUSI

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Test Statistics ^a	
	Kinerja Karyawan
Mann-Whitney U	2567.500
Wilcoxon W	7617.500
Z	-6.966
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
a. Grouping Variable: Perusahaan	

Sumber: Data diolah

Tabel 1 di atas menunjukkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) adalah bernilai 0,000. Nilai ini adalah di bawah kriteria yaitu 0,05. Karena itu hipotesis diterima. Artinya H_1 yang berbunyi ada perbedaan kinerja karyawan pada Line Opp PT Simatelex Manufactory dengan kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard diterima. Hasil hipotesis yang menunjukkan bahwa ada perbedaan kinerja pada Line OPP Simatelex Manufactory dan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Angka *mean rank* dan *sum of ranks* PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard lebih unggul.

Tabel 2. Statistik Deskripsi Hasil Penelitian

Ranks				
	Perusahaan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja Karyawan	Line Opp PT Simatelex Manufactory	100	76.18	7617.50
	PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard	114	134.98	15387.50
	Total	214		

Sumber: Data diolah

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara Line OPP Simatelex Manufactory dan PT Karyasindo Biru Shipyard. Secara deskriptif PT Karyasindo Biru Shipyard lebih unggul dalam hal kinerja karyawan bila dibandingkan Line OPP PT Simatelex Manufactory. Saran yang dapat penulis berikan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia agar dapat membandingkan kinerja karyawan pada satu perusahaan dengan perusahaan lain sebagai pengujian teori-teori yang sudah ada.
2. Bagi peneliti berikutnya agar diharapkan agar meneliti tentang penyebab PT Karyasindo Biru Shipyard lebih unggul kinerja karyawannya dibandingkan Line OPP PT Simatelex Manufactory.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad W, R., & Yulianah. (2022). *Metodologi Penelitian Sosial*. Batam: Rey Media Grafika.
- Arsadi, & Tegor. (2021). PENGARUH HUMAN RESORCE PRACTICE TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TEHADAP KOMITMEN AGEN ASURANSI. *JURNAL CAFETARIA*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i1.268>.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Doane, D., & Seward, L. (2011). *Applied Statistics in Business and Economics*. New York City: Mc Graw Hill.
- Heryanto, H. (2021). *Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karyasindo Samudera Biru Shipyard*. Batam: Universitas Putera Batam.
- Horton, P., & Hunt, C. (1984). *Sociology*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Hulu, V. T., & Sinaga, T. R. (2019). *Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS dan Statcal*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siswanto, D. J., Tegor, T., Haqiqi, F., Yusmalina, Y., & Susanto, A. (2022). Human Resources Management in The Country's Border Region Faces Industry 4.0 and The Covid-19 Pandemic. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 228-242.
- Tambunan, F. (2021). *Pengaruh Training, Masa Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Produksi OPP PT Simatelex Manufactory Batam*. Batam: Universitas Putera Batam.
- Tegor., dan Umar, Husein. (2017). Compensation analysis in relationship moderation between transformational leadership style and work environment on the employee performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 71(11).
- Tegor., Susanto, Alpino., Togatorop, Veterson., Sulivyo, Lod., Siswanto, Dwi Joko. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Lakeisha.
- Tegor., Siswanto, Dwi Joko., & Siagian, Mauli. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tegor, T., Yusmalina, Y., & Haqiqi, F. (2021). PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI DAN KUALITAS APARATUR TERHADAP LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun). *JURNAL CAFETARIA*, 2(1), 13-24.
- Widodo, S. E. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jaya Media.