ANALISIS PERBANDINGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PM ONE SHOP

Karina Dewi Safitri
Toni Herlambang[1]
Tatit Diansari[2]
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonnomi
Universitas Muhammadiyah Jember, Jawa Timur, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja karyawan tetap dengan prestasi kerja karyawan tidak tetap. Objek dari penelitian ini adalah karyawan PM One Shop. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil dari penelitian ini yaitu sebanyak 55 orang karyawan yang terdiri dari 40 karyawan tetap dan 15 karyawan tidak tetap. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji statistik deskriptif dan *independen sampel T-Test* dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0.

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap pada PM One Shop.

Kata Kunci : prestasi kerja, karyawan tetap, karyawan tidak tetap.

ABSTRACT

This study aims to test whether there are significant differences between the performance of permanent employees and the work performance of non-permanent employees. The object of this research is PM One Shop employees. This research is quantitative research. The samples taken from this study were as many as 55 employees consisting of 40 permanent employees and 15 non-permanent employees. The data collection technique used is validity test, reliability test, descriptive statistical test and independent T-Test sample using the SPSS Version 21.0 program.

This study found that there was no significant difference between the work performance of permanent employees and non-permanent employees at PM One Shop.

***Keywords**: work performance, permanent employees, temporary employees.*

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh

keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki oleh perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Werther dan Darwis dalam Sutrisno (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "Pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah perlakuan kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Hutapea dan Nurianna (2008) mengemukakan bahwa peran sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya. Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*), karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan tidak tetap. Sedangkan karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan, jika dibandingkan dengan karyawan tidak tetap, maka cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan cenderung tidak aman (dalam kepastian lapangan pekerjaan).

PM One Shop merupakan perusahaan ritel yang ada di kota Bondowoso. PM One Shop adalah salah satu perusahaan dari sekian banyak perusahaan di Bondowoso yang menerapkan sistem karyawan tetap dan tidak tetap. PM One Shop memiliki total karyawan 55 orang, dimana dari setiap karyawan yang merupakan karyawan tetap ada 40 orang, sedangkan untuk karyawan tidak tetap ada 15 orang. Pada PM One Shop terdapat fenomena yang berkaitan dengan karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan tetap dianggap lebih berpengalaman daripada karyawan tidak tetap. Hal tersebut dapat menimbulkan penurunan prestasi kerja. Karena adanya fenomena tersebut, untuk itu diperlukan pengetahuan bagaimana prestasi kerja yang terjadi diperlukan agar perusahaan bisa menentukan apakah akan memberikan *reward* dan *punishman* terhadap karyawan mereka, serta digunakan untuk membandingkan bagaimana prestasi kerja mereka sehingga untuk melaksanakan kebijakan selanjutnya bisa berhati-hati.

b. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat perbandingan atau tidak pada prestasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada PM One Shop ?

c. Tujuan

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbandingan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada PM One Shop.

d. Kegunaan

Menambah wawasan peneliti sebagai penerapan ilmu, serta mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember dan sebagai tambahan referensi ilmu mengenai perbandingan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Selanjutnya untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini.

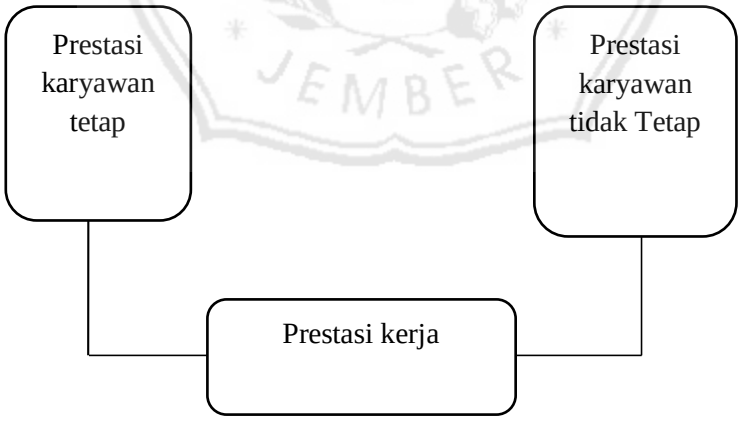
2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Prestasi Kerja

Menurut Moenir (2005), "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan". Sedangkan menurut Nindyati (2003) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini digunakan untuk membantu mempermudah dalam menganalisis perbedaan dari setiap variabel bebas dan terikat. Untuk memperjelas variabel-variabel membandingkan prestasi kerja karyawan, maka dikembangkanlah suatu kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut :



Keterangan : Perbandingan

c. Hipotesis Penelitian

Hipotestis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2014:93).

Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H0 : Tidak terdapat perbandingan prestasi kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Ha : Terdapat perbandingan prestasi kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

3. METODE PENELITIAN

a. Rancangan Penelitian

Penelitian ini akan menjelaskan tentang analisis perbandingan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada PM One Shop.

Data ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data yang di peroleh dari responden di Pm One Shop. Penelitian ini menggunakan metode Komparatif atau penelitian perbandingan yaitu untuk membandingkan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Analisis Komparatif atau analisis komparasi atau analisis perbedaan adalah bentuk analisis variabel (data) untuk mengetahui perbedaan diantara dua kelompok data (variabel) atau lebih. (Hasan: 2004).

b. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah di tentukan (Margono, 2004: 118). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 40 orang, laki-laki 23 orang, perempuan 17 orang dan karyawan tidak tetap yang berjumlah 15 orang, laki-laki 8 orang dan perempuan 7 orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel dan teknik pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuesioner karena yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada PM One Shop yaitu karyawan tetap 40 orang, karyawan tidak tetap 15 orang dan jumlah keseluruan sebanyak 55 orang) sebagai responden.

c. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data adalah proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut

Metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengolompokkan data berdasarkan variabel dari jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2009:147).

a) Uji Validitas

Uji Validitas yang valid adalah uji yang digunakan untuk mendapatkan data yang menunjukan bahwa data tersebut Valid. Uji validitas juga digunakan untuk mengukur banyak atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. (Priyanto, 2011:42).

b) Uji Relialibitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuoesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpa melalui program *computer Excel Statistic Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memliki nilai cronbachalpa 0,60 (Bhuono, 2005:72).

c) Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakn untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

d) *Independent Sample T-test*

Pada penelitian ini rumusan masalah berbentuk analisis komparatif dua sampel independen (tak berkolerasi), sampel dinyatakan tidak berkolerasi (*independent)* antara dua kelompok, bila sampel-sampel yang menjadi objek penelitian dapat dipisahkan secara tegas. Untuk menganalisis dua sampel independent dengan jenis data interval/rasio digunakan uji t – dua sampel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachalpa* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpa* 0,6 (Bhuono,2005:72). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	N of Items	INSTRUMEN
Kualitas Kerja	0,722	5	*Reliable*
Kuantitas Kerja	0,777	3	*Reliable*
Tanggung Jawab	1,000	2	*Reliable*
Hubungan Kerja	1,000	2	*Reliable*
Inisiatif	0, 846	3	*Reliable*
Ketaatan	0,834	3	*Reliable*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diuji berdasarkan data kuesioner memiliki nilai yang baik, suatu variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *cronbachalpa* 0,6. Dan variabel yang telah diteliti mulai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, hubungan kerja, inisiatif dan ketaatan memiliki nilai *cronbachalpa* diatas 0,6.

Hasil Uji Independent Sample T-Test

Menurut Uyanto (2009:159) jika *p-values (2-tailed)* memberikan nilai lebih kecil dari 0,05 maka kedua sampel memiliki perbedaan yang signifikan. Sehingga jika nilai signifikan (2-*tailed*) lebih dari 0,05 (>0,05) dapat disimpulkan bahwa pada kedua sampel tidak terdapat perbedaan yang signifikan, namun jika nilai signifikansi (2-*tailed*) kurang dari 0,05 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kedua sampel memiliki perbedaan yang signifikan.

Uji Independent Sample T-Test

	Tes Levene Untuk Kesetaraan Varian		t-test untuk Kesetaraan		
	F	Sig.	t	Df	Sig. 2 (tailed)
Kualitas Kerja	1,128	0,293	-1,123	32,130	0,270
Kuantitas Kerja	2,212	0,143	-1,745	35,010	0,090
Tanggung Jawab	2,830	0,098	-0,833	39,018	0,410
Hubungan Kerja	0,077	0,782	-0,843	26,907	0,407
Inisiatif	0,622	0,434	-0,530	32,287	0,600
Ketaatan	1,293	0,261	-0,788	36,687	0,436

Hasil uji beda rata-rata menunjukkan tingkat perbedaan prestasi kerja pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil signifikansi *(2-tailed)* semua indikator yang hasilnya lebih dari 0,05 (>0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis faktor secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, hubungan kerja, inisiatif, dan ketaatan saling berkolerasi satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pada uji beda Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel pada karyawan tetap dan juga karyawan tidak tetap pada PM One Shop. Hal ini menjadi hal yang positif bagi perusahaan karena tidak adanya prestasi kerja karyawan yang berbeda dan rasa peduli antar karyawan dalam membantu tugas rekan kerjanya.

Saran

Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya perlu kebijakan dari penilai atau pimpinan dalam penginformasian hasil dari penilaian prestasi kerja pada karyawan. Karena dengan mengetahui hasil dari penilaian tersebut, karyawan dapat mengetahui apakah mereka telah memberikan yang terbaik dan yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan atau hasil yang diperoleh dari penilaian tersebut belum sesuai dengan target pencapaian prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Bhuono Agung, Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.

Hasan, Iqbal. 2005. *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta. Bumi Aksara

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Komunikasi plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Moenir. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara,Jakarta.

Priyanto, Duwi. 2011. Paham Analisa Statistik dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom.

Sugiyono. 2014. *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, kombinasi (mixed methods)*, Bandung: Alfabeta.

Werther, William B. Dan Keith darwis. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. New York. McGraw-hill