



ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN STATUS PADA PT PERTAMINA HULU ROKAN ZONA 1 JAMBI

Putri Suci Yasa Nasution, Saidun Hutasuhut

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Abstrak

Penelitian ini memiliki untuk memahami serta menganalisis perbedaan kinerja karyawan berdasarkan status kerja di PT PHR Zona 1 Jambi. Penelitian ini menggunakan uji independent t-test dan Cohen's d untuk membandingkan kinerja 144 karyawan tetap dan 173 karyawan kontrak. Hasil uji independent t-test menghasilkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.403 ($p > 0.05$), yang mengindikasikan bahwa kinerja antara kedua kelompok secara statistik dianggap sama. Selain itu, perhitungan Cohen's d menghasilkan nilai sebesar 0.09528, yang menurut interpretasi Cohen termasuk dalam kategori efek yang sangat kecil. Temuan ini menunjukkan bahwa status kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan tidak terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT PHR Zona 1 Jambi, yang menunjukkan bahwa kedua kelompok memberikan kontribusi yang setara terhadap kinerja organisasi tanpa dipengaruhi oleh status kerja mereka.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Status Karyawan, Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat krusial dalam mendukung berbagai aktivitas perusahaan (Ifadhila et al., 2023). Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat menjamin keberadaan tenaga kerja yang berkualitas guna menghadapi dinamika dunia kerja yang

terus berubah. Salah satu upaya untuk menilai kualitas tenaga kerja dalam sebuah perusahaan adalah dengan mengamati kinerja karyawannya (Vuong & Nguyen, 2022). Menurut Yolande (2024), kinerja karyawan merujuk pada perilaku mereka di tempat kerja serta kemampuan dalam menjalankan kewajiban yang dibebankan.

*Correspondence Address : putrisuciyasa.29@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v12i4.2025. 1645-1649

© 2025UM-Tapsel Press

PT Pertamina Hulu Rokan (PHR) merupakan Salah satu unit bisnis perusahaan Pertamina yang beroperasi di sektor hulu minyak dan gas bumi di bawah naungan unit subholding di sektor hulu, yaitu PT Pertamina Hulu Energi (PHE). PHR bertugas untuk mengurus aktivitas bisnis dan operasiona kegiatan hulu migas di wilayah Regional 1 – Sumatera. Sebagai salah satu produsen minyak dan gas utama di Indonesia, PHR memiliki peran strategis dalam mendukung pemenuhan kebutuhan energi nasional. Dalam menjalankan operasionalnya, PT Pertamina Hulu Rokan membagi karyawannya ke dalam dua kategori mengacu pada status kepegawaian, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 56 (1), ditetapkan penciptaan hubungan kerja dilakukan dengan perjanjian waktu yang ditentukan dan tidak ditentukan, sehingga hukum kerja membagi menjadi dua jenis perjanjian yaitu perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian Kerja waktu tak tentu (PKWTT). Menurut Lepak & Snell (2009), Tenaga kerja tetap dan sementara dianggap memberikan kontribusi yang berbeda dalam pencapaian tujuan strategis, dan organisasi biasanya menjalankan sistem pengelolaan SDM yang berbeda.

Menurut Pasal 1 poin 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004, karyawan kontrak adalah individu yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu kesepakatan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan untuk menjalani ikatan kerja dalam periode tertentu atau untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Dan Sesuai dengan Pasal 1 poin 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004, karyawan tetap adalah individu yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

(PKWTT), yaitu kesepakatan kerja antara karyawan atau pekerja dengan perusahaan untuk menjalin hubungan kerja yang sifatnya permanen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi sebagai populasi, yang terdiri dari 1.497 karyawan, dengan 682 karyawan PKWTT dan 815 karyawan PKWT. Untuk menemukan banyak sampel penelitian, peneliti menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling serta menghitungnya menggunakan rumus slovin dan menghasilkan total 317 sampel kemudian dibagi dua menjadi 144 karyawan tetap dan 173 karyawan kontrak. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Peneliti menguji hipotesis serta menganalisis perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan kontrak, penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan pendekatan independent sample t-test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan metode statistik korelasi. Jika nilai r hitung pada suatu angket lebih besar dari r tabel, maka angket tersebut dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Karyawan Tetap

Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai r Tabel n= 30	Keterangan
Item 1	0,493	0,3610	Valid
Item 2	0,584	0,3610	Valid
Item 3	0,624	0,3610	Valid
Item 4	0,524	0,3610	Valid
Item 5	0,403	0,3610	Valid
Item 6	0,674	0,3610	Valid
Item 7	0,389	0,3610	Valid
Item 8	0,565	0,3610	Valid
Item 9	0,402	0,3610	Valid
Item 10	0,445	0,3610	Valid
Item 11	0,580	0,3610	Valid
Item 12	0,608	0,3610	Valid
Item 13	0,418	0,3610	Valid
Item 14	0,436	0,3610	Valid
Item 15	0,525	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas SPSS 25

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Karyawan Kontrak

Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai r Tabel n= 30	Keterangan
Item 1	0,681	0,3610	Valid
Item 2	0,768	0,3610	Valid
Item 3	0,725	0,3610	Valid
Item 4	0,796	0,3610	Valid
Item 5	0,639	0,3610	Valid
Item 6	0,790	0,3610	Valid
Item 7	0,403	0,3610	Valid
Item 8	0,762	0,3610	Valid
Item 9	0,394	0,3610	Valid
Item 10	0,512	0,3610	Valid
Item 11	0,713	0,3610	Valid
Item 12	0,546	0,3610	Valid
Item 13	0,701	0,3610	Valid
Item 14	0,594	0,3610	Valid
Item 15	0,582	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas SPSS 25

Merujuk pada tabel diatas, nilai r hitung menunjukkan bahwa dari 15 butir pernyataan pada kuesioner untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak dinyatakan Valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas mengacu pada pengujian kesesuaian jawaban dari responden. Reliabilitas diukur dalam format numerik, biasanya berupa

koefisien, di mana semakin tinggi nilai koefisien tersebut, semakin besar pula konsistensi atau reliabilitas jawaban yang diberikan oleh responden (Sahir, 2022).

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Karyawan Tetap

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	15

Sumber: Hasil Uji Reabilitas SPSS 25

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Karyawan Tetap

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	15

Sumber: Hasil Uji Reabilitas SPSS 25

Merujuk pada data tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban kuesioner karyawan tetap dan karyawan kontrak terkait kinerja memperoleh nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari pada nilai Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian karyawan tetap ini reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat menentukan apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal. Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap data kuesioner, nilai Sig. untuk karyawan kontrak adalah 0,53, sedangkan untuk karyawan tetap sebesar 0,032. Karena nilai Sig. karyawan tetap tidak lebih dari 0,05, data tersebut tidak terdistribusi normal dan belum layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Untuk menormalkan data karyawan tetap, peneliti mengidentifikasi dan menghapus data outlier, yaitu data yang karakteristik berbeda jauh dari lainnya (Ghozali, 2016). Pencarian outlier dilakukan

menggunakan Detrended Normal Q-Q Plot, yang mengidentifikasi empat data outlier: nomor 232 (nilai 68), nomor 244 dan 181 (nilai 52), serta nomor 211 (nilai 53). Setelah penghapusan data outlier, jumlah sampel karyawan tetap berkurang dari 144 menjadi 140, sehingga data lebih sesuai untuk analisis selanjutnya. Berikut ini hasil uji normalitas setelah dilakukan penghapusan data outlier:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality				
	Kode	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Statistic	df	Sig.
Karyawan	Karyawan Kontrak	.067	173	.053
	Karyawan Tetap	.073	140	.068

a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber: Hasil Uji Normalitas SPSS25

Dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorof-smirnov (Uji K-S) hasil data menunjukkan signifikansi yaitu sebesar 0,053 untuk karyawan kontrak dan 0,068 untuk karyawan tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan data yang digunakan setelah dilakukan penghapusan data outlier berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah teknik statistik untuk menguji kesamaan asal kelompok sampel dengan variansi serupa sebelum analisis data menggunakan Uji Independent T-Test, di mana keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (P-Value), yaitu < 0,05 menunjukkan variansi berbeda (tidak homogen) dan > 0,05 menunjukkan variansi sama (homogen).

Tabel 6. Hasil Uji Homogenitas

Karyawan		Levene	df1	df2	Sig.
		Statistic			
	Based on Mean	.015	1	311	.903
	Based on Median	.026	1	311	.872
	Based on Median and with adjusted df	.026	1	310.183	.872
	Based on trimmed mean	.018	1	311	.893

Sumber: Hasil Uji Homogenitas SPSS25

Merujuk pada tabel hasil uji homogenitas diatas, nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,903. Sebuah data dapat dikatakan homogen apabila nilai signifikansi (α) > 0,05. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian ini bersifat homogen.

Independent T-Test

Uji ini peneliti lakukan untuk membandingkan rata-rata dua kelompok data yang tidak saling terkait, yaitu untuk mengidentifikasi perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hasil *Independent T-Test* pada penelitian ini memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.403 ($p > 0.05$), sehingga kedua kelompok memiliki rata-rata kinerja yang secara statistik dianggap sama.

Cohen's D

Cohen's d digunakan untuk mengukur besar efek (*effect size*) dari perbedaan antara dua kelompok. Hasil perhitungan cohen's d pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Cohen's } d = (60.21 - 60.51) / 3.148603 = 0.09528.$$

|0.09528| < 0.10, yang menurut interpretasi Cohen termasuk efek sangat kecil (*negligible effect size*). Artinya, perbedaan rata-rata antara kedua kelompok sangat kecil dan tidak memiliki dampak yang berarti dalam konteks penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi, tidak ada perbedaan signifikan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. baik secara statistik maupun praktis, kinerja kedua kelompok karyawan dianggap setara, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak tidak dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Ifadhila, Iswahyudi, M., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Lepak, D., & Snell, S. A. (2009). Employment subsystems and HR architecture. *The Oxford Handbook of Human Resource Management*, 210–230. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199547029.003.0011>

Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian. *PENERBIT KBM INDONESIA*.

Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>

Yolande, M. K. (2024). The Impact of Compensation and Internal Equity on Employee Performance. *Open Journal of Accounting*, 13(02), 32–43. <https://doi.org/10.4236/ojacct.2024.132003>