

Analisis Perbedaan Kinerja Petugas *Tally* di Terminal Peti Kemas Berdasarkan Usia, Masa Kerja, dan Pendidikan

Nimas Ayu Indhi Astuty¹, Indri Santiasih^{2*}, dan Binti Mualifatul Rosyidah¹

¹Program Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

²Program Studi Magister Terapan Teknik Keselamatan dan Resiko, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

*E-mail: indrisantiasih@ppns.ac.id

Abstrak

Tally merupakan kegiatan usaha menghitung, mengukur, menimbang dan membuat catatan mengenai muatan, untuk kepentingan pemilik muatan dan/atau pengangkut. Pada proses pelayanan *tally* dibutuhkan tenaga kerja dengan kinerja yang baik. Sumber daya manusia juga merupakan aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mengelola dan memelihara dengan baik sumber daya manusianya. Namun, temuan dari hasil inspeksi K3 yang ada dapat meningkatkan potensi bahaya di tempat kerja. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan bahaya di tempat kerja dapat mengurangi kinerja pekerja. Masalah utama perusahaan adalah berfokus pada peningkatan produktivitas pekerja sebagai ukuran kinerja. Untuk mendukung kegiatan perekonomian negara dalam hal jasa distribusi logistik dalam peti kemas, perlu adanya aspek 'man' atau manusia yang berperan dalam memastikan kesesuaian pendistribusian logistik, salah satunya adalah petugas *tally*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja berdasarkan karakteristik individu yaitu usia, masa kerja, dan pendidikan. Data yang digunakan adalah data sekunder dengan sampel sebanyak 149 petugas *tally*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah *Mann Whitney Test*. Hasil dari *Mann Whitney Test* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja petugas *tally* yang memiliki usia < 46 tahun dan ≥ 46 tahun, tidak terdapat perbedaan kinerja petugas *tally* yang memiliki masa kerja < 4 tahun dan ≥ 4 tahun, dan tidak terdapat perbedaan perbedaan kinerja petugas *tally* yang memiliki pendidikan ≤ 12 tahun dan > 12 tahun.

Kata Kunci: Kinerja, *Mann Whitney*, Masa Kerja, Pendidikan, Usia.

Abstract

Tallying is a business activity that counts, measures, weighs and records cargo for the benefit of the cargo owner and/or carrier. In the tally service process, workers with good performance are needed. Human resources are also the main asset that functions as a driving force for the company's operations. Thus the company must properly manage and maintain its human resources. However, findings from existing K3 inspection results can increase the potential for hazards in the workplace. Factors that can cause hazards in the workplace can reduce worker performance. The company's main problem is focusing on increasing worker productivity as a measure of performance. To support the country's economic activities in terms of logistics distribution services in containers, it is necessary to have a 'man' or human aspect that plays a role in ensuring the suitability of logistics distribution, one of which is the tally officer. This study aims to determine whether there are differences in performance based on individual characteristics, namely age, years of service, and education. The data used is secondary data with a sample of 149 tally officers. The analytical method in this study is the Mann Whitney Test. The results of the Mann Whitney Test show that there is a difference in the performance of tally workers who are < 46 years old and ≥ 46 years old, there is no difference in the performance of tally workers who have a service period of < 4 years and ≥ 4 years old, and there is no difference in the performance of tally workers who are having education ≤ 12 years and > 12 years.

Keywords: Job Performance, *Mann Whitney*, Working Periode, Last Educational, Age.

1. PENDAHULUAN

Pekerja merupakan salah satu modal dalam bentuk sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mengelola dan memelihara dengan baik sumber daya manusianya. Dalam hal ini aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan salah satu faktor pencegah terjadinya kecelakaan kerja (Fridayanti & Kusumasmoro, 2016). Dengan adanya K3 dalam perusahaan, karyawan yang bekerja akan merasa haknya terpenuhi karena pada saat bekerja mereka mendapatkan jaminan (Nivanda, 2018). Selain jaminan, perlu juga adanya komitmen dari diri pekerja. Komitmen adalah penentu kinerja tinggi berdasarkan fakta bahwa memiliki sikap kerja yang positif akan memberikan hasil kerja yang positif (Camilleri, 2002). Untuk mendukung kegiatan perekonomian negara dalam hal jasa distribusi logistik dalam peti kemas, perlu adanya aspek 'man' atau manusia yang berperan dalam memastikan kesesuaian pendistribusian logistik, salah satunya adalah petugas tally. Maka dari itu, perlu halnya untuk mewujudkan pelayanan jasa *tally* yang aman bagi pekerja dan berkualitas bagi pengguna jasa.

Tabel 1. Frekuensi Temuan terhadap Inspeksi K3 2021-2022

| No | Tahun Inspeksi | Aspek Inspeksi | Temuan | Presentase |
|----|----------------|----------------|--------|------------|
| 1. | 2021 | 20 | 2 | 10% |
| 2. | 2022 | 143 | 51 | 35,67% |

Namun, pada laporan Inspeksi K3 yang telah dilakukan pada Tabel 1 pada tahun 2021 diperoleh 2 temuan dari 20 aspek inspeksi, dan pada tahun 2022 diperoleh 51 temuan dari 143 aspek inspeksi. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan sebesar 25,67% terhadap potensi bahaya yang ditemukan. Temuan dari hasil inspeksi K3 tersebut merupakan faktor yang dapat menyebabkan bahaya di tempat kerja. Faktor – faktor yang menyebabkan bahaya di tempat kerja, dapat mengurangi kinerja pekerja dan kualitas kerja / produk dan meningkatkan biaya (A.Shikdar & M.Sawaqed, 2003). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Karakteristik individu pekerja berbeda-beda sesuai latarbelakangnya. Pekerja mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kondisi seperti itu dapat menurunkan konsentrasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya yang menyebabkan kinerja pekerja lebih rendah seperti produktivitas rendah, kualitas buruk, fisik dan stres emosional (Kahya, 2007). Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis akan meneliti mengenai perbedaan kinerja petugas *tally* di Terminal Peti Kemas berdasarkan karakteristik individu usia, masa kerja, dan pendidikan dengan menggunakan *Mann Whitney Test*.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di perusahaan jasa *tally* mandiri di Terminal Peti Kemas dengan jumlah sampel sebanyak 149 petugas *tally*. Artikel ini memberikan analisis perbedaan kinerja berdasarkan karakteristik individu yaitu usia, masa kerja, dan pendidikan. Data yang digunakan adalah data sekunder dari perusahaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji komparatif yaitu *Mann Whitney Test*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

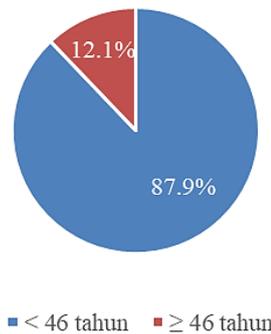
Data responden diperoleh dari data sekunder perusahaan yaitu data petugas *tally* di Terminal Peti Kemas. Berdasarkan hasil data sekunder tersebut didapatkan data karakteristik responden meliputi usia, masa kerja, dan pendidikan. Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden

| No. | Karakteristik | Kategori | Frekuensi |
|-----|---------------|------------|-----------|
| 1. | Usia | < 46 Tahun | 131 |
| | | ≥ 46 Tahun | 18 |
| 2. | Lama Bekerja | < 4 Tahun | 3 |

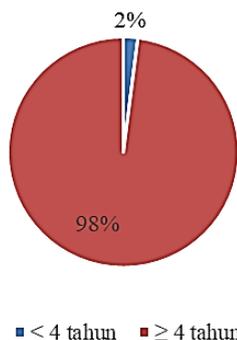
| | | | |
|----|------------|-----------------------------------|-----|
| | | ≥ 4 Tahun | 146 |
| 3. | Pendidikan | SMA/SMK/Sederajat (≤ 12 Tahun) | 133 |
| | | D1, D2, D3, D4/S1 (> 12 Tahun) | 16 |

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden yang memiliki usia < 46 Tahun sebanyak 131 pekerja dan yang memiliki usia ≥ 46 Tahun sebanyak 18 pekerja. Responden yang telah lama bekerja < 4 Tahun sebanyak 3 pekerja dan yang telah lama bekerja ≥ 4 Tahun sebanyak 146 pekerja. Sedangkan, responden yang memiliki riwayat pendidikan ≤ 12 Tahun sebanyak 133 pekerja dan yang memiliki riwayat pendidikan > 12 Tahun sebanyak 16 pekerja.



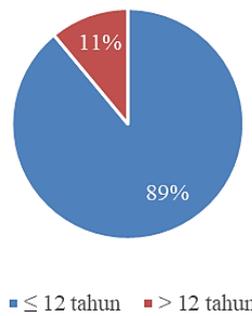
Gambar 1. Persentase Jumlah Jumlah Petugas *Tally* Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar 1 diketahui bahwa petugas *tally* yang berusia < 46 tahun sebanyak 87,9% dan pekerja *tally* yang berusia ≥ 46 tahun adalah sebanyak 12,1%. Usia adalah usia individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa (E.E.Lasut., V.P.K.Lengkong., & I.W.J.Ogi., 2017). Pada Gambar 2 menunjukkan persentase jumlah petugas *tally* berdasarkan masa kerja.



Gambar 2. Persentase Jumlah Petugas *Tally* Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa pekerja *tally* dengan masa kerja < 4 tahun sebanyak 2% dan pekerja *tally* dengan masa kerja ≥ 4 tahun adalah sebanyak 98%. Masa kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (E.E.Lasut., V.P.K.Lengkong., & I.W.J.Ogi., 2017). Pada Gambar 3 menunjukkan persentase jumlah petugas *tally* berdasarkan pendidikan.



Gambar 2. Persentase Jumlah Petugas *Tally* Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa pekerja *tally* dengan pendidikan ≤ 12 tahun sebanyak 89% dan pekerja *tally* dengan pendidikan > 12 tahun adalah sebanyak 11%. Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan ini dikenal dengan kebijakan *link and match*. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada. Karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja (Fadhilah & dkk, 2011).

3.1 Uji Normalitas

Sebelum digunakan uji statistik parametrik, dilakukan terlebih dahulu uji normalitas data untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Siregar, 2015). Uji normalitas yang digunakan adalah *one-sample kolmogorov smirnov* dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan rumusan uji hipotesis sebagai berikut:

H_a : Data berdistribusi normal

H_0 : Data tidak berdistribusi normal

H_a diterima jika nilai $sig \geq \alpha$ sehingga data berdistribusi normal. Jika nilai $sig < \alpha$ maka data tidak berdistribusi normal. Berikut ini merupakan tampilan hasil uji *one-sample kolmogorov smirnov* yang ditunjukkan oleh Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji *one-sample kolmogorov smirnov*

| | | <i>Unstandarized Residual</i> |
|----------------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| N | | 149 |
| Normal Parameters ^{a,b} | <i>Mean</i> | 0.000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 1.661 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0.28 |
| | <i>Positive</i> | 0.227 |
| | <i>Negative</i> | -.28 |
| <i>Test Statistic</i> | | .28 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | 0.000 ^c |

Berdasarkan hasil Tabel 3 diperoleh nilai sig sebesar 0.00. karena nilai tersebut lebih kecil dari nilai α (*p-value* $< \alpha$) maka data disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Dalam hal ini uji statistik parametris tidak dapat digunakan, sehingga untuk uji hipotesis komparatif harus menggunakan uji statistik non parametrik yaitu uji *mann whitney*.

3.2 Uji Mann Whitney

Setelah dilakukan pengujian normalitas data diketahui data tidak berdistribusi normal. Metode non parametrik tidak mengharuskan data berdistribusi normal, karena itu metode ini sering juga dinamakan uji distribusi bebas (*distribution free test*). Dengan demikian metode ini dapat dipakai untuk segala distribusi data dan lebih luas penggunaannya (Tentua, 2009). Sehingga uji hipotesis komparatif yang digunakan pada penelitian ini adalah uji

mann whitney. Hasil keputusan diambil berdasarkan *p-value*. Jika nilai probabilitas (*p-value*) ≥ 0.05 , maka H_0 diterima, jika *p-value* < 0.05 , maka H_0 ditolak.

a. Perbedaan Kinerja Petugas Tally di Terminal Peti Kemas Berdasarkan Usia

Berikut merupakan hasil uji statistik *mann whitney* pada petugas *tally* berdasarkan usia < 46 Tahun dan ≥ 46 Tahun.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik *Mann Whitney* Kelompok Usia < 46 Tahun dan ≥ 46 Tahun

| | Kinerja |
|-------------------------------|---------|
| <i>Mann Whitney</i> | 860.5 |
| <i>Wilcoxon W</i> | 9506.5 |
| <i>Z</i> | -2.171 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 0.03 |

Dari Tabel 4 dapat diketahui *p-value* yang didapat sebesar $0.030 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Sehingga, artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja petugas *tally* berdasarkan usia < 46 tahun dan ≥ 46 tahun. Usia adalah waktu ketika seseorang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Usia dilihat dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa lebih dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya, hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa (E.E.Lasut., V.P.K.Lengkong., & I.W.J.Ogi., 2017). Hal ini juga bertentangan dengan E.E.Lasut et al., (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja berdasarkan gender, usia, dan lama bekerja. Namun, usia merupakan penentu kinerja individu, yaitu kinerja individu secara bertahap akan meningkat atau menurun seiring bertambahnya usia tergantung pada pekerjaan mereka (Warr, 1994).

b. Perbedaan Kinerja Petugas Tally di Terminal Peti Kemas Berdasarkan Masa Kerja

Berikut merupakan hasil uji statistik *mann whitney* pada petugas *tally* berdasarkan masa kerja < 4 tahun dan ≥ 4 tahun.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik *Mann Whitney* Kelompok Usia < 4 Tahun dan ≥ 4 Tahun

| | Kinerja |
|-------------------------------|---------|
| <i>Mann Whitney</i> | 213 |
| <i>Wilcoxon W</i> | 219 |
| <i>Z</i> | -0.095 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 0.924 |

Dari Tabel 5 dapat diketahui *p-value* yang didapat sebesar $0.924 > 0.05$ maka H_0 diterima. Sehingga, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja petugas *tally* berdasarkan masa kerja < 4 tahun dan ≥ 4 tahun. Hasil ini sesuai dengan penelitian E.E.Lasut et al., (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja berdasarkan gender, usia, dan lama bekerja. Petugas *tally* yang akan bekerja di perusahaan telah diberikan *safety induction* dan juga orientasi kerja dan kemungkinan telah mengembangkan keahlian, pengetahuan, dan kebiasaan kerja yang efektif. Mereka telah menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang dihadapi dalam pekerjaan mereka sehingga kinerja mereka tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lamanya masa kerja.

c. Perbedaan Kinerja Petugas Tally di Terminal Peti Kemas Berdasarkan Pendidikan

Berikut merupakan hasil uji statistik *mann whitney* pada petugas *tally* berdasarkan pendidikan ≤ 12 tahun dan > 12 tahun.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik *Mann Whitney* Kelompok Pendidikan ≤ 12 Tahun dan > 12 Tahun

| | Kinerja |
|-------------------------------|---------|
| <i>Mann Whitney</i> | 980 |
| <i>Wilcoxon W</i> | 9891 |
| <i>Z</i> | -0.603 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 0.547 |

Dari Tabel 5 dapat diketahui *p-value* yang didapat sebesar $0.547 > 0.05$ maka H_0 diterima. Sehingga, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja petugas *tally* berdasarkan pendidikan ≤ 12 tahun dan > 12

tahun. Petugas *tally* dengan tingkat pendidikan yang berbeda berkesempatan mengalami penyesuaian dan pembelajaran yang efektif dalam orientasi kerja yang diberikan oleh perusahaan selama satu minggu. Meskipun tingkat pendidikan mereka berbeda, mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan melalui pengalaman kerja atau pelatihan lanjutan. Dalam hal ini, kinerja mereka tidak dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat pendidikan mereka.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja petugas *tally* berdasarkan usia < 46 tahun maupun ≥ 46 tahun. Hal ini dikarenakan kinerja individu secara bertahap akan meningkat atau menurun seiring bertambahnya usia. Namun, tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja petugas *tally* berdasarkan masa kerja < 4 tahun dan ≥ 4 tahun, maupun berdasarkan pendidikan ≤ 12 tahun dan > 12 tahun. Hal ini dikarenakan petugas *tally* telah mendapatkan *safety induction*, orientasi kerja, *safety briefing* setiap hari, maupun pelatihan lanjutan di perusahaan selama mereka bekerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- A.Shikdar, A., & M.Sawaqed, N. (2003). Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries. *Computers & Industrial Engineering*, (pp. 563-572).
- Camilleri, E. (2002). Some Antecedents of Organizational Commitment: Result from an Information Systems Public Sector Organization.
- E.E.Lasut., V.P.K.Lengkong., & I.W.J.Ogi. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*, 2771-2780.
- Fadhilah, R., & dkk. (2011). *Efektivitas Pengalokasian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fridayanti, N., & Kusumasmoro, R. (2016). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Ferron Par Pharmaceuticals Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769), 211-234.
- Kahya, E. (2007). The Effect of Job Characteristics and Working Conditions on Job Performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 515-523.
- Mangkunegara. (2001). *Evaluasi Kinerja Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nivanda, S. (2018). Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Albisindo Timber. Yogyakarta: Universitas Islam.
- Siregar, S. (2015). *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tentua, M. N. (2009). *Statistic Nonparametric*.
- Warr, P. (1994). Age and Job Performance. In J. Snel & R. R. Cremer (eds.), *Work and Aging. A European Perspective*, 309322.