

SISTEM KINERJA KARYAWAN PT LUAS LINE

Nugroho Dwi Priyohadia¹⁾

¹⁾Program Studi Administrasi Bisnis, STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, Indonesia
(10pt Normal Italic)

*Email Penulis Korespondensi: nugrohodp@stiamak.ac.id

Abstract. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem kerja dan manajemen karyawan divisi purchasing terhadap kelancaran operasional perusahaan, guna menemukan solusi strategis untuk peningkatan efektivitas kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 60 responden karyawan PT. Luas Line. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem kerja (X1) dan manajemen karyawan (X2), sementara variabel dependen adalah kelancaran operasional (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, sistem kerja dan manajemen karyawan divisi purchasing berpengaruh signifikan terhadap kelancaran operasional PT. Luas Line. Secara parsial, masing-masing variabel juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kelancaran operasional.

Keywords – sistem, kinerja, manajemen, operasional

Pendahuluan.

Kelancaran operasional merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Proses operasional yang berjalan efektif dan efisien membutuhkan dukungan dari berbagai divisi, salah satunya adalah divisi purchasing. Divisi ini bertanggung jawab dalam memastikan ketersediaan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh seluruh unit kerja, baik secara kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. (Vildayanti et al., 2024) Kelancaran operasional suatu perusahaan pelayaran sangat bergantung pada berbagai faktor pendukung, salah satunya adalah efektivitas sistem kerja dan manajemen karyawan di setiap divisi strategis, termasuk divisi purchasing. Dalam konteks perusahaan pelayaran seperti PT. Luas Line yang mengoperasikan kapal KM. Kendhaga Nusantara 9, divisi purchasing memiliki peran vital dalam menjamin ketersediaan barang dan jasa yang dibutuhkan kapal secara tepat waktu dan tepat kualitas. Tanpa sistem kerja yang terstruktur dan pengelolaan karyawan yang baik di divisi ini, maka kegiatan operasional kapal dapat terganggu, seperti keterlambatan pengiriman, kerusakan logistik, hingga potensi kerugian finansial.

Purchasing departemen atau bagian pembelian ini bertujuan dalam rangka untuk memenuhi pengadaan barang, guna persediaan barang di gudang maupun pengadaan barang yang akan dipakai langsung untuk keperluan operasional Perusahaan. Aktivitas ini sangat berpengaruh terhadap kualitas barang dan pendapatan Perusahaan itu sendiri. Selama memenuhi tugasnya, bagian pembelian selalu berinteraksi dengan perusahaan-perusahaan lain di luar Perusahaan, baik sebagai pendukung maupun mitra kerja Perusahaan dalam hal memenuhi kebutuhan barang yang diperlukan oleh Perusahaan. (Puspitasari et al., 2023).

Tidak hanya itu, sistem evaluasi terhadap kinerja vendor pun belum berjalan optimal, sehingga perusahaan kesulitan untuk mengambil keputusan dalam hal mengganti atau mempertahankan vendor. Semua permasalahan tersebut secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan, baik dari sisi waktu, biaya, maupun kualitas hasil kerja. (Yuniarti et al., 2021) Melihat kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana sistem kerja dan manajemen karyawan di divisi purchasing PT Luas Line berpengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan. Dengan adanya analisis ini, diharapkan dapat ditemukan akar permasalahan serta solusi strategis yang dapat diterapkan guna meningkatkan kinerja divisi purchasing dan mendukung keberhasilan operasional secara menyeluruh.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana sistem kerja dan manajemen karyawan pada divisi purchasing di PT Luas Line mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan gambaran nyata serta solusi strategis untuk meningkatkan kinerja divisi purchasing sehingga mendukung tujuan operasional perusahaan secara optimal.

Dalam industri pelayaran yang menuntut kecepatan dan ketepatan waktu, keterlambatan dalam proses pengadaan atau kekeliruan dalam manajemen staf dapat menimbulkan dampak berantai yang signifikan. Efektivitas manajemen karyawan dan sistem kerja yang efisien menjadi dua elemen penting yang harus berjalan selaras untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional, khususnya dalam hal logistik dan perbekalan kapal. Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan kajian mendalam mengenai bagaimana sistem kerja dirancang dan dilaksanakan, serta bagaimana karyawan dikelola dalam divisi purchasing.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kerja dan manajemen karyawan pada divisi purchasing PT. Luas Line, serta mengidentifikasi sejauh mana kedua aspek tersebut mempengaruhi kelancaran operasional KM. Kendhaga Nusantara 9. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat dalam perbaikan sistem kerja dan strategi manajemen sumber daya manusia demi meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang pemikiran di atas, oleh karena itu penulis mengambil judul. **“Sistem Kinerja Karyawan PT Luas Line”**

Landasan teori dan pengembangan hipotesis.

Sistem kerja merupakan seperangkat kegiatan yang terstruktur dan saling berhubungan, yang melibatkan manusia, peralatan, metode, serta lingkungan kerja untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif. Dalam konteks organisasi, sistem kerja tidak hanya merujuk pada cara pekerjaan dilakukan, tetapi juga pada bagaimana elemen-elemen dalam pekerjaan itu saling mendukung. Sistem kerja adalah kombinasi dari aktivitas yang dirancang untuk mengatur tenaga kerja, mesin, metode, dan kondisi kerja demi mencapai produktivitas yang optimal (Jay & Barry, 2016).

Komponen utama dalam sistem kerja mencakup lima elemen penting, yaitu tenaga kerja (man), metode kerja (method), peralatan dan bahan (machine & material), lingkungan kerja (environment), serta waktu (time). Kelima komponen ini harus saling terintegrasi dan dirancang sedemikian rupa agar menciptakan alur kerja yang efisien dan produktif. Robbins dan Coulter menegaskan bahwa efektivitas sistem kerja bukan hanya ditentukan oleh kemampuan individu semata, tetapi juga oleh bagaimana organisasi menyusun hubungan antara manusia, proses, dan teknologi secara sistematis (Robbins & Coulter, 1995).

Tujuan utama dari sistem kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan efisiensi, serta menjamin kenyamanan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja. Sistem kerja yang dirancang dengan baik mampu mengurangi kelelahan fisik dan mental, memperbaiki kualitas hasil kerja, serta menekan biaya operasional. Wignjosoebroto menekankan bahwa sistem kerja yang efektif akan memperpendek waktu siklus kerja, meminimalkan pemborosan, dan meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh (Wignjosoebroto, 2009).

Manajemen karyawan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang fokus pada pengelolaan individu yang bekerja dalam suatu organisasi agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dessler, manajemen karyawan adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan untuk membantu tercapainya tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Dessler et al., 2015). Dengan kata lain, manajemen karyawan tidak hanya memperhatikan kepentingan organisasi tetapi juga kesejahteraan dan pengembangan pribadi karyawan.

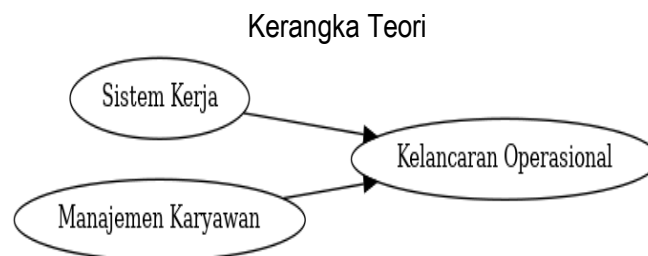
Elemen penting dalam manajemen karyawan meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja. Setiap elemen memiliki fungsi strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Robbins dan Judge menekankan bahwa pemahaman terhadap perilaku individu dan kelompok dalam organisasi sangat penting dalam mengelola karyawan secara efektif (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks ini, manajer tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai motivator dan fasilitator pengembangan potensi karyawan.

Selain itu, manajemen karyawan juga berkaitan erat dengan konsep motivasi kerja. Teori motivasi klasik seperti Teori Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memenuhi kebutuhan dasar dan psikologis mereka. Oleh karena itu, manajemen yang baik harus mampu menciptakan sistem kerja yang tidak hanya mendorong kinerja, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karier (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

Menurut Sofjan Assauri Pembelian merupakan salah satu fungsi yang penting dalam berhasilnya operasi suatu perusahaan. Fungsi ini dibebani tanggung jawab untuk mendapatkan kuantitas dan kualitas bahan-bahan yang tersedia pada waktu dibutuhkan dengan harga yang sesuai dengan harga yang berlaku.(Putri et al., 2023) Pengawasan perlu dilakukan terhadap pelaksanaan fungsi ini, karena pembelian menyangkut investasi dana dalam persediaan dan kelancaran arus bahan ke dalam pabrik.

Secara umum, istilah pembelian (*purchasing*) adalah gambaran pada proses pembelian; seperti mempelajari kebutuhan yang ada, menemukan dan memilih pemasok, negosiasi harga, persyaratan yang disepakati, dan memastikan pengiriman barang. Dalam pengadaan (*procurement*) adalah semua hal yang mencakup seluruh kebutuhan perusahaan dalam pasokan barang; seperti pembelian, penyimpanan, penerimaan, pengecekan barang, mengatasi hambatan dan pengamanan barang .(Johnson et al., 2006)

Menurut Mulyadi aktivitas dalam proses pembelian barang adalah: (1) Permintaan pembelian (2) Pemilihan pemasok (3) Penempatan order pembelian (4) Penerimaan barang, dan (5) Pencatatan transaksi pembelian.(Thomas, 2021)



Metode Penelitian.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menunjuk pada metode dan teknik statistik yang diterapkan untuk masalah-masalah nyata. Elemen-elemen penting dari metode kuantitatif adalah menjelaskan fenomena, mengumpulkan data numerik, dan menggunakan statistik. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mendapatkan penjelasan berdasarkan significance dalam model yang dihipotesiskan sebagai jawaban atas masalah yang telah dirumuskan.(Paramita, 2015) Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kelancaran Operasional (Y) dan variabel bebasnya adalah; Analisis Sistem Kerja (X1), Manajemen Karyawan Devisi Purchasing (X2).

Jenis dan Sumber data

Data Primer

Data primer dari penelitian ini adalah data dari hasil kuesioner yang dilakukan kepada Pimpinan Karyawan PT. Luas Line Surabaya Jawa Timur.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu suatu data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari Jurnal, Internet dan Website.(Maulana & Susilo, 2015)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh elemen atau unit elementer atau unit penelitian atau unit analisis yang memiliki karakteristik tertentu yang digunakan sebagai objek penelitian. Baik hasil perhitungan dan pengukuran, baik kuantitatif maupun

kualitatif. Jadi populasi adalah semua yang menjadi sumber pengambilan sampel. Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi, dan harus representatif, yaitu mencerminkan semua karakteristik populasi dalam sampel dan harus memiliki setidaknya satu sifat yang sama. Menurut arikunto, sampel berarti sebagian atau perwakilan dari populasi. Berdasarkan data ini jumlah Karyawan PT. Luas Line Surabaya Jawa Timur adalah sebanyak 550 orang. (Saleh, 2017)

Adapun teknik pengambilan sampel setiap Karyawan yang dalam penelitian ini memiliki peran sebagai responden dan dipilih secara acak, adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang kesempatan yang sama pada populasi untuk digunakan sebagai sampel. Dengan demikian rumus yang digunakan yaitu rumus slovin, sebagai berikut: (Raco, 2010)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Ukuran Populasi

E : Persen kelonggaran karena kesalahan sampel yang dapat di tolerir atau diinginkan yaitu sebesar 10%

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode angket atau kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Selain itu, kuisisioner juga digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. (Sukendra & Atmaja, 2020)

Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan terbuka dan tertutup. Isi kuisisioner ini harus terfokus pada masalah yang hendak dipecahkan. Setiap pertanyaan harus merupakan bagian dari hipotesis yang akan diuji. Isi kuisisioner secara umum dapat berupa pertanyaan tentang fakta, pertanyaan tentang pendapat dan sikap, pertanyaan tentang persepsi diri, pertanyaan tentang pribadi.

Untuk memudahkan penelitian ini dalam melakukan analisis data penelitian ini menggunakan metode ini dengan memberikan pertanyaan terstruktur kepada responden yang disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan tertutup. Survey dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada responden dengan serangkaian pertanyaan mengenai Analisis Sistem Kerja dan Manajemen Karyawan Devisi Purchasing Terhadap Kelancaran Operasional di PT. Luas Line Pada Kapal KM. Kendhaga Nusantara 9. Pengisian kuisisioner dilakukan secara individual. Dalam penelitian ini juga menggunakan skala likert untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu obyek, rancangan suatu produk yang telah dikembangkan atau diciptakan. Pada skala likert, kuantifikasi dilakukan dengan menghitung respon setuju atau tidak setuju dalam suatu rangkaian terhadap objek sikap tertentu. (Malik & Chusni, 2018)

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu alat analisis yang menggunakan perhitungan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk menguji analisis data perlu melakukan uji coba validitas dan realibitas suatu jawaban responden atau yang dikenal dengan uji validitas, serta mengukur tingkat reabilitas suatu jawaban responden dari sebuah instrumen pertanyaan dengan metode reliabilitas. Adapun definisi dari uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (Janna & Herianto, 2021)

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dalam mengukur apa yang akan diukur. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka r hitung dan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka item

dinyatakan valid. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 17.0. Nilai rtabel pada penelitian ini adalah sebesar 0.2542. Maka apabila hasil uji nilai instrumen lebih besar dari rtabel dapat diartikan bahwa instrumen tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Setelah alat ukur dinyatakan valid, maka alat itu akan diukur reliabilitasnya menggunakan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka *Cronbach Alpha* dengan ketentuan nilai *Cronbach Alpha* minimal 0,06. Jika nilai kurang dari 0,06. Maka apabila hasil uji nilai instrumen lebih besar dari *Cronbach Alpha* dapat diartikan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pada umumnya, analisis regresi linier pada dasarnya adalah pembelajaran tentang ketergantungan variabel terikat dengan variabel bebas dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas berdasarkan nilai variabel terikat yang diketahui. (Kurniawan, 2016)

Uji Asumsi Klasik

Dalam memberikan kepastian bahwa persamaan bahwa regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten. Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat penyimpangan asumsi model klasik, yaitu dengan pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk mendeteksi residual berdistribusi normal, pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogrov-smirnov*. *Kolmogrov-smirnov* adalah satu uji lain untuk mengganti uji kuadrat chi untuk dua sampel yang independen. Normalitas dalam sebuah penelitian apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Variabel yang menyebabkan adanya gejala multikolinear dapat terlihat dari nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang lebih besar dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah apakah dalam model regresi terjadi keetidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode rank spearman. Jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Apabila tahap-tahap uji diatas telah dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah teknik analisis data regresi linier berganda. Teknik ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari variabel independen Sistem Kerja (X1) dan Manajemen Karyawan Devisi Purchasing (X2) terhadap variabel dependen Kelancaran Operasional (Y).

Persamaan Regresi Linier Berganda

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk memprediksi pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persamaan: (Mardiatmoko, 2020)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kelancaran Operasional (Variabel Dependen)

b_1b_2	: Koefisien regresi variabel independen
a	: Nilai Konstanta
X	: Variabel Independen, yaitu;
X_1	: Sistem Kerja
X_2	: Manajemen Karyawan Devisi Purchasing
e	: Epsilon (Pengaruh faktor lain diluar penelitian)

Setiap variabel ditulis dalam rumus diatas; (Y1) Kelancaran Operasional, Sistem Kerja (X_1), dan Manajemen Karyawan Devisi Purchasing (X_2), didapatkan dari jawaban responden (berbentuk angka) atas pertanyaan yang diajukan. Tahap selanjutnya jawaban responden tersebut diambil nilai perolehannya, dengan rumus; nilai perolehan dibagi nilai maksimum dikali 100%. Setelah data terkumpul dan tersusun secara sistematis kemudian akan dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Tujuan uji simultan (F) adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. (Oktaviano, 2022) Dengan pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Apabila nilai F lebih besar dari 4 maka, H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan artian peneliti menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{table} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Parsial (t)

Tujuan uji t adalah test statistic yang dapat dipakai untuk menguji perbedaan atau kesamaan dua perlakuan atau dua kelompok yang berbeda dengan prinsip membandingkan rata-rata kedua kelompok. (Zaini & Marsigit, 2014) Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Dengan artian lain bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis tidak dapat ditolak. Dengan artian lain bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 (koefisien determinasi) adalah untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Maka sebaliknya, apabila nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. (Meidiyustiani, 2016)

Hipotesis Penelitian

- H_1 : Sistem Kerja dan Manajemen Karyawan Devisi Purchasing secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kelancaran Operasional PT. Luas Line Surabaya Jawa Timur.
- H_2 : Sistem Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kelancaran Operasional PT. Luas Line Surabaya Jawa Timur.
- H_3 : Manajemen Karyawan Devisi Purchasing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kelancaran Operasional PT. Luas Line Surabaya Jawa Timur.

Hasil Dan Pembahasan.

Pengaruh Analisis sistem kerja terhadap kelancaran operasional di PT. Luas line Surabaya pada kapal Km.Kendhaga Nusantara 9

Sistem kerja merupakan suatu rangkaian aktivitas yang mencakup pengaturan sumber daya manusia, peralatan, prosedur, serta lingkungan kerja yang secara keseluruhan mempengaruhi kelancaran operasional suatu perusahaan. Dalam konteks PT. Luas Line Surabaya, sistem kerja yang diterapkan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi operasional, khususnya dalam pengelolaan armada kapal seperti KM. Kendhaga Nusantara 9. Kapal ini merupakan bagian penting dari armada yang digunakan untuk mendistribusikan logistik antar pulau, sehingga kelancaran operasional kapal menjadi indikator utama keberhasilan sistem kerja yang ada.

Berdasarkan hasil perhitungan uji T dengan SPSS (*Statistical Package for the Sosial Scienties*) dapat dilihat bahwa adanya pengaruh analisis sistem kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,028. Menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.260 > 2,00247$). Maka hipotesis menyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel analisis sistem kerja terhadap kelancaran operasional di PT. Luas Line Surabaya pada kapal Km.Kendhaga Nusantara 9.

Faktor utama yang mempengaruhi kelancaran operasional adalah analisis sistem kerja. Berdasarkan hasil penelitian, sistem kerja yang diterapkan di KM. Kendhaga Nusantara 9 melibatkan koordinasi yang terstruktur antara bagian darat (kantor pusat) dengan pihak kapal. Pembagian tugas yang jelas antara nahkoda, mualim, masinis, teknisi, serta awak kapal lainnya memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional dapat berjalan sesuai dengan prosedur standar operasional (SOP) yang telah ditetapkan. Komunikasi yang efektif antara manajemen operasional di darat dan tim di atas kapal menjadi salah satu kunci utama kelancaran pelayaran. Sistem pelaporan yang rutin mengenai kondisi mesin, muatan, cuaca, hingga status perjalanan turut memperkuat pengawasan manajerial secara berjenjang.

Pengaruh Manajemen Karyawan Divisi Purchasing Terhadap Kelancaran Operasional di PT. Luas Line Surabaya pada Kapal KM. Kendhaga Nusantara 9

Berdasarkan hasil perhitungan uji T dengan SPSS (*Statistical Package for the Sosial Scienties*) dapat dilihat bahwa adanya pengaruh manajemen karyawan divisi purchasing. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,002. Menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.166 > 2.00247$). Maka hipotesis menyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel manajemen karyawan divisi purchasing terhadap kelancaran operasional.

Hal tersebut membuktikan bahwa persepsi manajemen karyawan divisi purchasing terhadap kelancaran operasional.. Artinya sejauh mana karyawan percaya manajemen karyawan divisi purchasing tersebut. Seseorang akan menganggap suatu manajemen dapat diandalkan jika menurutnya dapat membantu dengan semua hal yang dibutuhkan dan dapat menangani hal-hal yang penting. Hal ini berkaitan dengan bagaimana karyawan merasa nyaman menggunakan manajemen tersebut, jika mereka yakin bahwa kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka dengan sendirinya rasa puas akan menyertai karyawannya.

Pengaruh Analisis sistem kerja dan manajemen karyawan divisi purchasing terhadap kelancaran operasional di PT. Luas line Surabaya pada kapal Km.Kendhaga Nusantara 9

Berdasarkan Hasil Perhitungan Uji F, diketahui bahwa terdapat nilai F_{hitung} sebesar 27,046. Sedangkan F_{tabel} didapatkan dari rumus $F_{tabel} = (k ; n - k) = 2 ; 60 - 2 = 58$, maka pada table F menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3.16. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $27,046 > 3,16$ dan terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan taraf kepercayaan sebesar 5%. Uji F pada penelitian ini adalah dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka disimpulkan bahwa semua variabel independen; secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap partisipasi karyawan.

Hal tersebut membuktikan bahwa persepsi Analisis sistem kerja dan manajemen karyawan divisi purchasing terhadap kelancaran operasional di PT. Luas line Surabaya pada kapal Km.Kendhaga Nusantara 9. Seseorang akan menganggap suatu sistem dapat diandalkan jika menurutnya dapat membantu dengan semua hal yang dibutuhkan dan dapat menangani hal-hal yang penting.

Simpulan:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai 2 aspek yang berpotensi untuk memperlancar operasional yaitu ;

Analisis sistem kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelancaran operasional adalah nilai signifikansi 0,028. Menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.260 > 2,00247$). Sistem kerja yang diterapkan di PT. Luas Line Surabaya berjalan secara terstruktur dan sistematis, dengan pembagian tugas yang jelas antara masing-masing divisi, termasuk divisi purchasing. Perencanaan kebutuhan barang dan suku cadang dilakukan secara periodik melalui koordinasi yang intensif antara bagian operasional, teknis, dan purchasing. Dengan adanya perencanaan yang baik, divisi purchasing mampu memproses pengadaan secara lebih cepat dan akurat, sehingga meminimalkan potensi keterlambatan yang dapat mengganggu keberangkatan dan pelayaran kapal.

Manajemen karyawan divisi purchasing berpengaruh secara signifikan terhadap kelancaran operasional adalah nilai signifikansi 0,002. Menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.166 > 2.00247$). Selain itu, manajemen karyawan di divisi purchasing juga terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap kelancaran operasional. Karyawan purchasing yang kompeten, terampil dalam negosiasi, memahami spesifikasi teknis kebutuhan kapal, serta memiliki kemampuan administrasi yang baik, mampu menjalankan proses pengadaan dengan efisien dan akurat. Proses pengendalian internal yang ketat, mulai dari permintaan pembelian hingga penerimaan barang, turut mencegah terjadinya kesalahan atau penyimpangan dalam pengadaan.

Secara keseluruhan, kombinasi antara sistem kerja yang terorganisir dan manajemen karyawan purchasing yang profesional telah memberikan dampak positif terhadap kelancaran operasional KM. Kendhaga Nusantara 9. Kapal dapat menjalankan operasional sesuai jadwal, risiko downtime dapat diminimalkan, serta kepercayaan pelanggan terhadap ketepatan layanan PT. Luas Line Surabaya dapat terus terjaga. Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya penguatan sistem kerja dan pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan dalam industri pelayaran, khususnya di perusahaan logistik laut seperti PT. Luas Line Surabaya.

Berdasarkan Hasil Perhitungan Uji F, diketahui bahwa terdapat nilai F_{hitung} sebesar 27,046. Sedangkan F_{tabel} didapatkan dari rumus $F_{tabel} = (k ; n - k) = 2 ; 60 - 2 = 58$, maka pada table F menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3.16. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $27,046 > 3,16$ dan terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan taraf kepercayaan sebesar 5%. Uji F pada penelitian ini adalah dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka disimpulkan bahwa semua variabel independen; secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap partisipasi karyawan dalam kelancaran operasional.

Referensi:

- Assauri, S. (2003). Customer service yang baik landasan pencapaian customer satisfaction. *Usahawan*, 1(32), 25–30.
- Assauri, S. (2009). Manajemen Pemasaran Konsep Dasar dan Strategi. *Edisi Pertama Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.*
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson London.
- Dharmana, V. P. (2024). *Laporan Ringkasan Magang Pt Steelindo Wahana Perkasa (Kik Group) Accounting Dan Purchasing*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta.
- Dobler, D. W., Burt, D. N., & Starling, S. L. (2003). *World Class Supply Management*.
- Farrington, B., & Lysons, K. (2020). *Procurement and supply chain management*. Pearson UK.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta. *Bpfe Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Helander, M. (2005). *A guide to human factors and ergonomics*. CRC press.

- Indrajit, R. E., & Djokopranoto, R. (2006). *Manajemen perguruan tinggi modern* (Vol. 1). Andi.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*.
- Jay, H., & Barry, R. (2016). *Operations management*. Pearson India.
- Johnson, P. F., Leenders, M. R., & Fearon, H. E. (2006). Supply's growing status and influence: a sixteen-year perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 42(2), 33–43.
- Kholifatun, I., & Nurcahyo, R. J. (2018). Sistem Kerja Storage Dan Purchasing Departement Terhadap Kelangsungan Operasional Di Hotel Jambuluwuk Malioboro Yogyakarta. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 9(1), 489875.
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen inovasi: Upaya meraih keunggulan kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- Malik, A., & Chusni, M. M. (2018). *Pengantar statistika pendidikan: Teori dan aplikasi*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011a). *Human Resource Management, THI RT EENTHEDITION*. South-Western Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011b). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Maulana, S. M., & Susilo, H. (2015). Implementasi E-Commerce Sebagai Media Penjualan Online. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 29(1).
- Meidiyustiani, R. (2016). Pengaruh Modal Kerja, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan dan Likuiditas terhadap Profitabilitas pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2010–2014. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 41–59.
- Monczka, R. M., Handfield, R. B., Giunipero, L. C., & Patterson, J. L. (2021). *Purchasing & supply chain management*. Cengage Learning.
- Niebel, B. W. (1999). *Methods, standards, and work design*. Irwin Professional Publishing.
- Nyoman, S. (2012). *Siklus Pengadaan Barang, Aplikasi di Perhotelan dan Restoran*. Deepublish, Bandung.
- Oktaviano, D. (2022). Pengaruh Faktor Psikologis Dan Sosiologis Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza di Provinsi Lampung). *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(2), 46–54.
- Paramita, R. W. D. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, Edisi 1*. STIE Widya Gama Lumajang.
- Presutti Jr, W. D. (2003). Supply management and e-procurement: creating value added in the supply chain. *Industrial Marketing Management*, 32(3), 219–226.
- Puspitasari, Y., Fauji, D. A. S., & Kurniawan, R. (2023). ANALISIS PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DALAM MENUNJANG KELANCARAN OPERASIONAL PURCHASING DI PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 8, 101–115.
- Putri, G. F., Gulfira, P. N., & Priyandhini, B. (2023). Peranan Purchasing Dalam Pengadaan Barang Di hotel The Ritzcarlton Jakarta Mega Kuningan. *Journal of Indonesian Tourism and Policy Studies*, 3(2), 3.
- Raco, J. (2010). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1995). *Principles of management*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior 17th Global Edition*. Lego, Italy: Pearson.
- Saleh, S. (2017). *Analisis data kualitatif*. Pustaka Ramadhan, Bandung.
- Scheuing, E. E., & Johnson, E. M. (1989). A proposed model for new service development. *Journal of Services Marketing*, 3(2), 25–34.
- Springinklee, M., & Wallenburg, C. M. (2012). Improving distribution service performance through effective production and logistics integration. *Journal of Business Logistics*, 33(4), 309–323.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. (2020). *Instrumen penelitian*.

- Supriyanto, A., & Masruchah, I. (2000). *Manajemen Purchasing: strategi pengadaan dan pengelolaan material untuk perusahaan manufacturing*. Elex Media Komputindo.
- Syafitri, Y., Siregar, G. Y. K. S., & Muharni, S. (2022). *Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit Adab.
- Thomas, A. (2021). *Analisis Pengendalian Internal Pada Siklus Pembelian di Hotel Aston Pasteur Bandung*. Poltekpar NHI Bandung.
- Tjiptono, F. (2015). Kewirausahaan, Kinerja Keuangan, dan Kelanggengan Bisnis. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 17–26.
- Veitzal, R. (2005). Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. *Jakarta: Rajawali*.
- Vildayanti, R. A., Hidayat, R. S., Jusmansyah, M., Setyarko, Y., & Sriyanto, A. (2024). Pengaruh Faktor Biaya, Faktor Pelayanan Dan Efektifitas Operasional Terhadap Performa Manajemen Logistik Perusahaan. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 141–153.
- Visuddhisat, S. (2016). Logistics Contracting Effectiveness: The Perspective of Thai Electronics Manufacturers. *Journal of Public and Private Management*, 23(2), 31.
- Wignjosoebroto, S. (2009). Tata Letak Pabrik dan Pemindahan Bahan Edisi Ketiga. *Surabaya: Guna Widya*.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, F., Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., & Bambang, B. (2021). *Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis)*.
- Zaini, A., & Marsigit, M. (2014). Perbandingan keefektifan pembelajaran matematika dengan pendekatan matematika realistik dan konvensional ditinjau dari kemampuan penalaran dan komunikasi matematik siswa. *Jurnal Riset Pendidikan Matematika*, 1(2), 152–163.