

## Analisis Komparatif Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Bagian Cetak Perum Peruri

Dwiki Abastian, Uus MD Fadli, Laras Ratu Khalida

Program Studi Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang

\*Correspondence: Mn19.dwikiabastian@mhs.ubpkarawang.ac.id, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id, laras.ratu@ubpkarawang.ac.id

### ABSTRAK

Perusahaan perlu mengawasi kinerja setiap karyawannya dengan melakukan evaluasi rutin pada kinerja karyawan, sehingga perusahaan mampu mengontrol tinggi rendahnya kinerja perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian dilakukan di Perum Peruri guna untuk meneliti perbedaan kinerja antara karyawan tidak tetap dan karyawan tetap apakah terdapat perbedaan dalam hal kinerja maupun beban kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis perbedaan kinerja karyawan tidak tetap dan tetap pada salah satu bagian cetak di Perum Peruri. Jenis penelitian ini adalah analisis komparatif. Populasi adalah seluruh karyawan di salah satu bagian cetak sejumlah 55 orang, terdiri dari 23 karyawan tidak tetap dan 32 karyawan tetap, sampelnya sebanyak 48 orang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 28 orang dan dari karyawan tidak tetap sebanyak 20 orang yang dihitung menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Skala data menggunakan semantik differensial yang selanjutnya untuk melihat perbedaan kinerja dari kedua kelompok karyawan tersebut dilakukan analisis anova menggunakan one way analysis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 13 indikator yang dinilai memiliki kinerja yang sama dan ada 11 indikator yang dinilai berbeda secara signifikan, dimana kinerja karyawan tidak tetap lebih rendah dibanding karyawan tetap. Hal ini memberikan pemahaman bahwa perlu ada pembinaan yang lebih baik pada indikator tersebut oleh perusahaan.

**Kata kunci :** Kinerja; Karyawan Kontrak; Karyawan Tetap

### ABSTRACT

*The company needs to monitor the performance of each employee by conducting regular evaluations on employee performance, so that the company is able to control the high and low performance of the company in order to achieve the goals expected by the company. Research was conducted at Perum Peruri to examine the difference in performance between non-permanent employees and permanent employees whether there are differences in terms of performance and workload. This study aims to test and analyze the difference in the performance of non-permanent and fixed employees in one of the printed parts at Perum Peruri. This type of research is a comparative analysis. The population is all employees in one print section totaling 55 people, consisting of 23 non-permanent employees and 32 permanent employees, the sample is 48 people consisting of 28 permanent employees and from non-permanent employees as many as 20 people calculated using the Slovin formula at an error rate of 5%. The data scale uses differential semantics which then to see the difference in performance of the two groups of employees is carried out anova analysis using one way analysis. The results of this study show that there are 13 indicators that are considered to have the same performance and there are 11 indicators that are considered significantly different, where the performance of non-permanent employees is lower than that of permanent employees. This provides an understanding that there needs to be better coaching on these indicators by the company.*

**Keywords :** Performance; Contract Employees; Permanent Employees

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan dan memerlukan manajemen yang profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Kompetensi karyawan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang tepat sangatlah krusial untuk mencapai kinerja optimal dalam perusahaan (Harizunnisa and Diwanti 2018).

Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja atau prestasi yang dicapai, tetapi juga

melibatkan cara pelaksanaan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan menjadi dasar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja mencakup tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kinerja juga tergantung pada motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat keinginan dan kapabilitas tertentu (Darma and Supriyanto 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdausi, memberikan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan tetap biasanya lebih tinggi daripada karyawan kontrak, dan terdapat perbedaan insentif antara keduanya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun tidak secara signifikan, kinerja karyawan tetap memiliki keunggulan kecil dibandingkan dengan karyawan kontrak. Perbedaan ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan tetap mendapatkan lebih banyak pelatihan, sehingga pengetahuan tentang pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tetap lebih tinggi daripada karyawan kontrak (Firdausi 2014).

Perusahaan sebenarnya tidak memiliki kontrol langsung terhadap performa karyawan, tetapi lebih banyak tergantung pada upaya yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Karyawan memiliki peran yang krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja setiap karyawan dan mengawasinya. Evaluasi ini memungkinkan perusahaan untuk mengendalikan tingkat kinerja perusahaan dan mengambil keputusan yang tepat. Hasil penilaian kinerja karyawan menjadi penting bagi perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan, merancang program pendidikan dan pelatihan, melakukan rekrutmen dan penempatan yang tepat, serta mengatur sistem kompensasi dengan efektif. Seluruh proses manajemen sumber daya manusia menjadi terarah dan efisien melalui penilaian kinerja ini..

Perum Peruri adalah salah satu BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dibidang jasa percetakan, dalam hal ini penulis melakukan penelitian di Perum Peruri guna untuk meneliti perbedaan kinerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap apakah terdapat perbedaan dalam hal kinerja maupun beban kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan komparatif kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Perum Peruri apakah terdapat perbedaan yang signifikan, sehingga perusahaan dapat memberikan pelatihan khusus di tiap indikator yang memiliki perbedaan yang signifikan.

## Kajian Teori

### *Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan menurut Hasibuan, dkk (2022) Kinerja merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu aktivitas tertentu, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan bawaan atau kemampuan yang diperoleh melalui proses pembelajaran, serta dorongan untuk mencapai prestasi. Faktor-faktor seperti tingkat pendidikan karyawan, motivasi, budaya kerja, dan pengalaman kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. (Hasibuan, Amansyah and Sudiarti 2022)

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara, kinerja yang juga dikenal sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya, mengacu pada pencapaian sebenarnya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017).

Kinerja Karyawan menurut Anton Saman (2020) Kinerja bentuk kualitas dan kuantitas hasil kerja (keluaran) individu atau kelompok dalam suatu kegiatan tertentu yang disebabkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses pembelajaran dan keinginan untuk unggul. Selain itu, motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan adalah ukuran atau tolak ukur untuk maksimal apakah dia bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Kinerja Karyawan menurut Triemiaty (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dengan tepat waktu, sesuai dengan kriteria dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Triemiaty, et al. 2019). Dan menurut Triemiaty (2019) indikator kinerja karyawan yaitu: kedisiplinan, integritas, inisiatif, skill,

teamwork, loyalitas, leadership. Kemudian menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa indikator dari kinerja yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka indikator kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, cara mengerjakan tugas, pengetahuan kerja, adaptasi lingkungan, inisiatif kerja, tanggung jawab kerja, semangat kerja/motivasi, kerjasama team, disiplin kerja, loyalitas kerja, kepemimpinan/leadership, dan integritas kerja. Dari ketiga belas indikator ini selanjutnya dikembangkan menjadi 24 pertanyaan.

## METODE

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan melakukan studi komparatif. Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Penelitian ini akan menggunakan analisis deskriptif komparatif untuk menggambarkan perbandingan variabel kinerja karyawan antara dua kelompok sampel, yaitu karyawan tidak tetap dan karyawan tetap. Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan bagian cetak di Perum Peruri, yang memiliki jumlah total sebanyak 55 orang. Pada bagian cetak tersebut terdiri dari 23 orang karyawan tidak tetap dan 32 orang karyawan tetap. Selanjutnya sampel dihitung dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5 % (Nalendra 2021), sehingga ditemukan jumlah sampel dari karyawan tetap sebanyak 28 orang dan dari karyawan tidak tetap sebanyak 20 orang

Dalam penelitian ini digunakan skala semantic diferensial. Penggunaan skala ini dinilai lebih cocok karena hasilnya dalam bentuk skala interval, tidak perlu transformasi data dan dapat langsung dianalisis secara korelasional (Fadli, Rismayadi and Savitri 2023). Untuk memberikan penilaian terhadap suatu Skala diferensial adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, namun berbeda dengan pilihan ganda atau checklist. Skala ini terdiri dari satu garis kontinum di mana jawaban yang sangat positif berada di sebelah kanan garis, sedangkan jawaban yang sangat negatif berada di sebelah kiri garis, atau sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis skala semantik ditemukan rata-rata data setiap indikator sebagaimana dijelaskan pada tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1.** Pengumpulan Data dengan Skala Semantik Diferensial

No	Rata-rata Skor Kinerja Karyawan Tetap		Pertanyaan/Indikator	Rata-rata Skor Kinerja Karuwan Tidak tetap	
	1 ..... 10 Rendah Tinggi			1 ..... 10 Rendah Tinggi	
1	7,96		Kerapihan Kerja	7,55	
2	8,5		Kesesuaian Target	8	
3	8,53		Ketepatan Kerja	7,8	
4	8,67		Pengetahuan Karyawan	7,2	
5	8,71		Produktifitas Kerja	7,7	
6	8,75		Capaian Target	8,5	
7	7,89		Ketaatan SOP Kerja	7,15	
8	8,32		Keterampilan Kerja	8,1	
9	7,67		Adaptasi Karyawan	7,85	
10	8,28		Problem Solving Karyawan	7,9	
11	7,21		Keaktifan Karyawan	7,55	
12	8,5		Tanggung Jawab Kerja Karyawan	7,15	
13	8,71		Kemauan Karyawan	8,05	
14	8,53		Kewajiban Karyawan	7,7	
15	8,46		Teamwork Karyawan	7,75	
16	8,17		Disiplin Kerja Karyawan	7,35	
17	8,21		Disiplin Terhadap Peraturan Perusahaan	7,2	
18	8,64		Loyalitas Karyawan	7,75	
19	8,32		Ketaatan Karyawan	7,5	
120	8,46		Kejujuran Karyawan	7,7	
21	8		Sikap Amanah Memimpin	7,95	
22	8,35		Kemampuan Mengambil Keputusan	7,65	
23	8,25		Etika Karyawan	7,55	
24	8,46		Rasa Tanggung Jawab	7,5	

Untuk mengetahui perbedaan diantara indikator yang diteliti, selanjutnya dilakukan analisis beda dengan Anova One Way Analysis dengan alat bantu SPSS 25.

## HASIL

### Profil Perusahaan

Perum Peruri merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1971, melalui penggabungan antara Perusahaan Negara (PN) Arta Yasa dan PN Pertjetakan Kebajoran. Pada awalnya, Peruri beroperasi di Jalan Palatehan dan Darmawangsa, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Namun, pada tahun 1991, Peruri memutuskan untuk memindahkan area produksi ke Karawang, Jawa Barat, dengan tujuan menjadi perusahaan percetakan sekuriti terintegrasi terbesar di dunia. Saat ini, seluruh proses produksi pencetakan uang dan dokumen sekuriti lainnya dilakukan di kawasan produksi Peruri di Karawang. (Peruri 2023)

### Profil Responden

Profil responden menunjukkan karakteristik dari responden atau sampel penelitian yang dapat dilihat seperti tabel 2 berikut.

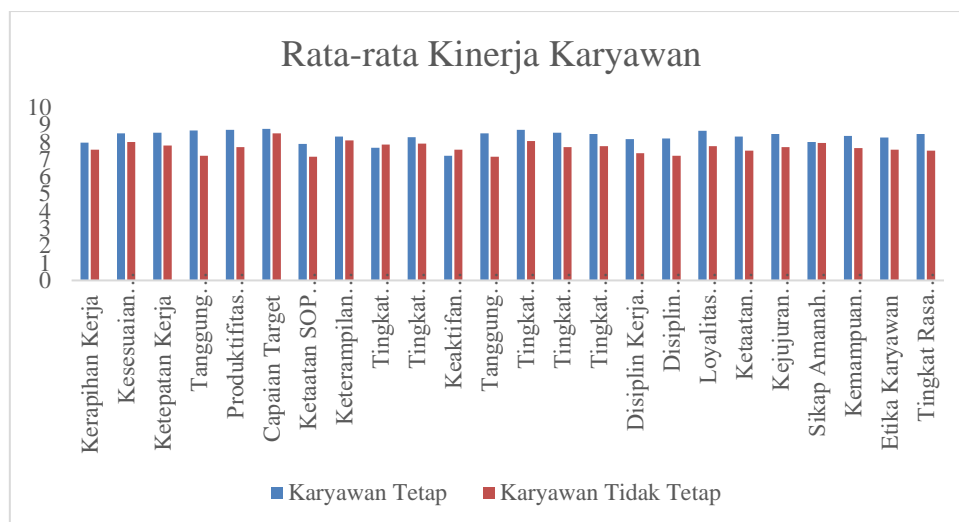
Tabel 2. Tabel Profil Responden

Profil Responden		
Karakteristik	Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	32	21
Perempuan		2
<b>Usia</b>		
Diatas 35 tahun	19	
Dibawah 35 tahun	13	23
<b>Pendidikan</b>		
SMA/K Sederajat	29	16
D3	1	6
S1	2	1
<b>Masa Kerja</b>		
Diatas 10 tahun	32	
5 - 10 tahun		15
Dibawah 3 tahun		8

Tabel 2 menjelaskan bahwa profil responden keseluruhan berjumlah 55 orang yang terdiri dari total laki-laki berjumlah 53 orang dan perempuan 2 orang, usia diatas 35 tahun berjumlah 19 orang dan dibawah 35 tahun 36 orang, kemudian responden yang memiliki pendidikan SMA/K berjumlah 45 orang, D3 7 orang dan S1 3 orang. Dan yang terakhir responden yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun berjumlah 32 orang, masa kerja antara 5 sampai 10 tahun berjumlah 15 tahun dan yang dibawah 3 tahun berjumlah 8 orang.

### Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data dengan mengukur nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. (Lampiran Tabel 5). Tampilan lebih jelas dapat dilihat pada grafik 1 di bawah ini.



Grafik 1. Rata-rata Kinerja Karyawan

Memperhatikan grafik 1 di atas nampak bahwa seluruh indikator kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap memiliki rata-rata perbedaan yang jelas. Untuk melihat secara lebih detail perbedaan ini perlu dilakukan uji komparatif dengan analisis one way anova.

Dari tabel 3 diketahui bawah ada 13 indikator yang memiliki rata-rata kesamaan secara statistik, dimana hasil anova menunjukkan nilai sig > 0,05. Seluruh indikator yang memiliki persamaan kinerjanya ditampilkan pada tabel 3 di bawah ini. Kemudian dari tabel 4 diketahui bahwa ada 11 indikator yang memiliki rata-rata perbedaan kinerja dimana hasil anova menunjukkan sig <0,05, sebagaimana dijelaskan pada tabel 3 dan tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 3.** Indikator Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Yang Memiliki Persamaan ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Uji Hipotesis
Kerapihan Kerja	Between Groups	2.002	1	2.002	1.213	.276	Sama
	Within Groups	75.914	46	1.650			
	Total	77.917	47				
Kesesuaian Target	Between Groups	2.917	1	2.917	1.890	.176	Sama
	Within Groups	71.000	46	1.543			
	Total	73.917	47				
Capaian Target	Between Groups	.729	1	.729	.477	.493	Sama
	Within Groups	70.250	46	1.527			
	Total	70.979	47				
Ketaatan SOP Kerja	Between Groups	6.438	1	6.438	2.526	.119	Sama
	Within Groups	117.229	46	2.548			
	Total	123.667	47				
Keterampilan Kerja	Between Groups	.572	1	.572	.366	.548	Sama
	Within Groups	71.907	46	1.563			
	Total	72.479	47				
Tingkat Adaptasi Karyawan	Between Groups	.343	1	.343	.145	.705	Sama
	Within Groups	108.657	46	2.362			
	Total	109.000	47				
Tingkat Problem Solving Karyawan	Between Groups	1.736	1	1.736	1.219	.275	Sama
	Within Groups	65.514	46	1.424			
	Total	67.250	47				
Tingkat Teamwork Karyawan	Between Groups	1.315	1	1.315	.340	.562	Sama
	Within Groups	177.664	46	3.862			
	Total	178.979	47				
Tingkat Keaktifan Karyawan	Between Groups	5.952	1	5.952	2.774	.103	Sama
	Within Groups	98.714	46	2.146			
	Total	104.667	47				
Loyalitas Karyawan	Between Groups	9.301	1	9.301	4.744	.035	Sama
	Within Groups	90.179	46	1.960			
	Total	99.479	47				

Kejujuran Karyawan	Between Groups	6.815	1	6.815	3.294	.076	Sama
	Within Groups	95.164	46	2.069			
	Total	101.979	47				
Sikap Amanah Dalam Memimpin	Between Groups	.029	1	.029	.011	.919	Sama
	Within Groups	126.950	46	2.760			
	Total	126.979	47				
Etika Karyawan	Between Groups	5.717	1	5.717	3.123	.084	Sama
	Within Groups	84.200	46	1.830			
	Total	89.917	47				

Dilihat dari tabel 3 diatas, bahwa terdapat 13 indikator kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang memiliki persamaan yaitu kerapihan kerja, kesesuaian target, capaian target, ketaatan SOP kerja, keterampilan kerja, adaptasi karyawan, problem solving karyawan, keaktifan karyawan, kemauan karyawan, teamwork karyawan, kejujuran karyawan, sikap amanah memimpin dan etika karyawan.

**Tabel 4.** Indikator Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Yang Memiliki Perbedaan

		ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Uji Hipotesis	
Ketepatan Kerja	Between Groups	6.315	1	6.315	4.994	.030	Beda	
	Within Groups	58.164	46	1.264				
	Total	64.479	47					
Pengetahuan Karyawan	Between Groups	25.505	1	25.505	10.733	.002	Beda	
	Within Groups	109.307	46	2.376				
	Total	134.812	47					
Produktifitas Kerja	Between Groups	12.002	1	12.002	4.316	.043	Beda	
	Within Groups	127.914	46	2.781				
	Total	139.917	47					
Tanggung Jawab Kerja Karyawan	Between Groups	21.262	1	21.262	6.910	.012	Beda	
	Within Groups	141.550	46	3.077				
	Total	162.813	47					
Tingkat Kemauan Karyawan	Between Groups	5.148	1	5.148	3.449	.070	Beda	
	Within Groups	68.664	46	1.493				
	Total	73.812	47					
Tingkat Kewajiban Karyawan	Between Groups	8.148	1	8.148	4.857	.033	Beda	
	Within Groups	77.164	46	1.677				
	Total	85.313	47					
Disiplin Kerja Karyawan	Between Groups	8.010	1	8.010	4.457	.040	Beda	
	Within Groups	82.657	46	1.797				
	Total	90.667	47					
Disiplin Terhadap Peraturan Perusahaan	Between Groups	12.002	1	12.002	5.756	.021	Beda	
	Within Groups	95.914	46	2.085				
	Total	107.917	47					
Ketaatan Karyawan	Between Groups	7.872	1	7.872	4.578	.038	Beda	
	Within Groups	79.107	46	1.720				
	Total	86.979	47					
Kemampuan Mengambil Keputusan	Between Groups	5.834	1	5.834	4.130	.048	Beda	
	Within Groups	64.979	46	1.413				
	Total	70.813	47					
Tingkat Rasa Tanggung Jawab	Between Groups	10.848	1	10.848	4.992	.030	Beda	
	Within Groups	99.964	46	2.173				
	Total	110.812	47					

Dilihat dari tabel 4 diatas diketahui bahwa ada 11 indikator yang memiliki rata-rata perbedaan kinerja dimana hasil anova menunjukkan sig <0,05, indicator yang memiliki perbedaan yaitu ketepatan kerja, pengetahuan karyawan, produktifitas kerja, tanggung jawab kerja karyawan, kewajiban karyawan, disiplin kerja karyawan, disiplin terhadap peraturan perusahaan, loyalitas karyawan, ketaatan karyawan, kemampuan mengambil keputusan, rasa tanggung jawab.

## Pembahasan

Hasil uji anova menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, adapun penyebab dari perbedaan yang terjadi bisa dikarenakan adanya perbedaan seperti lamanya masa kerja, perbedaan pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan kerja

yang didapatkan. Kinerja diukur menggunakan indikator-indikator seperti kualitas, kuantitas, cara mengerjakan tugas, pengetahuan, adaptasi, inisiatif, tanggung jawab, semangat kerja, kerjasama, dan kedisiplinan. Indikator-indikator ini digunakan oleh Perum Peruri dalam penilaian kinerja karyawannya, menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan pengukuran berdasarkan fakta lapangan. Berdasarkan hasil analisis statistik, hipotesis dapat diterima, hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Putri (2017), yang menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Anton Saman 2020) hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengatasi penurunan kinerja karyawan perusahaan, direkomendasikan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan, terutama memberikan kompensasi yang selaras dengan faktor kepuasan dan harapan karyawan. (Saman 2020)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asih (2012), ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan tetap lebih tinggi daripada rata-rata penilaian kinerja karyawan kontrak. Dengan demikian, berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat diterima (Asih 2012).

Berdasarkan penelitian terdahulu (Sandri Putri Pratiwi, dkk 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak telah diuji dan ditemukan bahwa hipotesis tersebut tidak terbukti benar. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,698, yang lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak berdasarkan penelitian tersebut (Pratiwi, Qomariah and Setianingsih 2020)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Analisis Komparatif Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Di Bagian Cetak Perum Peruri” kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa karyawan tetap menunjukkan kualitas individu dan profesionalitas yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, sebagaimana tercermin dari hasil pada semua indikator yang diteliti. Di sisi lain, karyawan tidak tetap memiliki hasil yang lebih rendah pada semua indikator tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan, karena perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya manusia. Oleh karena itu, diharapkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik, karena kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, karyawan tidak tetap memiliki kinerja yang lebih rendah daripada karyawan tetap. Temuan ini didukung oleh analisis deskriptif statistik yang menunjukkan bahwa rata-rata pada setiap indikator kinerja untuk karyawan tidak tetap lebih rendah daripada karyawan tetap.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki harapan yang sama terhadap kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Namun, studi lapangan menunjukkan adanya kekhawatiran yang dialami oleh karyawan tidak tetap karena kurangnya kejelasan mengenai jenjang karir. Hal ini membuat mereka merasa perlu memberikan kinerja yang baik tanpa adanya jaminan atau peluang yang jelas untuk pengembangan karir. Namun, jika kinerja karyawan tidak tetap di Perum Peruri secara konsisten lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap, maka perusahaan berpotensi menghadapi masalah serius yang dapat berdampak pada pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki kinerja yang buruk serta memberikan perhatian khusus pada setiap indikator kinerja, terutama pada indikator tanggung jawab yang memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Asih, Rizky Charunia. 2012. “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Pada Bagian Produksi Di Pt. Santos Jaya Abadi.” *UPN "Veteran" Jatim*.

- Darma, Prayoga Setia, dan Achmad Sani Supriyanto. 2017. "The Effect Of Compensation On Satisfaction and Employee Performance." *Management and Economics Journal* vol 1, 66-74.
- Fadli, UUs Mohammad Darul, Budi Rismayadi, dan Citra Savitri. 2023. "The Importance and Performance Analysis with Diagonal Regression Approach." 487–494.
- Firdausi, Ayu Rahmania. 2014. "Analisis Perbedaan Kinerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia." *Repository Universitas Jember*.
- Harizunnisa, Hasya, dan Dyah Pikanti Diwanti. 2018. "Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah)."
- Hasibuan, M. Taufik, Amansyah Amansyah, dan Sri Sudiarti. 2022. "Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Regional 1 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Authors ." *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol. 6 No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nalendra, Aloysius Rangga Aditya. 2021. *Statistika Seri Dasar Dengan Spss*. Bandung: Cv. Media Sains Indonesia.
- Peruri, Profil Perum. 2023. *Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia*. Diakses 3 2, 2023. <https://www.peruri.co.id>.
- Pratiwi, Sandri Putri, Nurul Qomariah, dan Wahyu Eko Setianingsih. 2020. "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak ( Studi Pada Divisi Budidaya Dan Divisi Pembenihan Di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember )." *Repository UM JEMBER*.
- Saman, Anton. 2020. "Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance." *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol-4, Issue-1, 2020 (IJEBAR).
- Talida, Fairuz Alya . 2021. "Analisis Komparatif Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap ."
- Triemiaty, Muhammad Syamsul Maarif, Muhammad Joko Affandi, dan Pawenary. 2019. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi."