

PENGARUH SISTEM KERJA DAN MANAJEMAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PURCHASING PADA PT. LUAS LINE

¹ M. Ridho Ikhwana, ² Juli Prasetyorini, ³ Meyti Hanna Ester Kalangi, ⁴ Mudayat
STIA Manajemen Kepelabuhanan Barunawati, Jl. Perak Barat No.173 Surabaya
E-mail: ¹ridhoikhwana02@gmail.com, ²juliprasetyorini@stiamak.ac.id,
³meytianna77@gmail.com, ⁴mudayat@stiamak.ac.id.

Abstrak

Divisi purchasing memiliki tanggung jawab strategis dalam memastikan pengadaan barang dan jasa dilakukan secara tepat waktu, tepat mutu, dan sesuai kebutuhan operasional kapal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja dan manajemen karyawan terhadap kinerja karyawan divisi purchasing di PT. Luas Line. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sistem kerja dan manajemen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda melalui program SPSS. Hasil uji F menunjukkan bahwa sistem kerja dan manajemen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai F hitung = 51,410 > F tabel = 3,16, signifikansi = 0,000). Sementara itu, uji t menunjukkan bahwa secara parsial, sistem kerja (t hitung = 5,359) dan manajemen karyawan (t hitung = 2,679) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,637 yang berarti 63,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem kerja dan manajemen karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan efektivitas sistem kerja yang terstruktur dan penguatan praktik manajemen karyawan yang profesional akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sistem Kerja, Manajemen Karyawan dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purchasing division has a strategic responsibility to ensure that the procurement of goods and services is carried out in a timely manner, with the right quality, and in accordance with the operational needs of the ship. This study aims to analyze the influence of work systems and employee management on the performance of employees in the purchasing division at PT. Luas Line. This study uses quantitative analysis methods to determine the extent of the influence of work systems and employee management on employee performance.

Data analysis was conducted using multiple linear regression through the SPSS program. The F-test results indicate that work systems and employee management simultaneously have a significant impact on employee performance (calculated F value = 51.410 > table F = 3.16, significance = 0.000). Meanwhile, the t-test indicates that, partially, the work system (calculated t = 5.359) and employee management (calculated t = 2.679) each have a positive and significant influence on employee performance. From the calculation of the coefficient of determination (R^2), a value of 0.637 was obtained, meaning that 63.7% of the variation in employee performance can be explained by the work system and employee management. This study concludes that improving the effectiveness of a structured work system and strengthening professional employee management practices will have a positive impact on employee performance.

Keywords: Work System, Employee Management, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan seluruh proses operasionalnya guna mencapai efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Salah satu faktor penting dalam mendukung Kinerja Karyawan perusahaan adalah sistem kerja dan manajemen karyawan yang baik, khususnya pada divisi yang berperan langsung

dalam rantai pasokan seperti divisi purchasing. (Wiyati *et al.*, 2019) Divisi purchasing memegang peranan strategis dalam memastikan ketersediaan bahan baku, peralatan, dan kebutuhan operasional lainnya yang berdampak langsung terhadap keberlangsungan produksi maupun aktivitas lainnya di perusahaan. (Priyohadi & Achmadiansyah, 2021)

Perkembangan pesat teknologi informasi, komunikasi, maupun proses di pabrik mengakibatkan pendeknya siklus hidup produk. Setiap perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, pelayanan yang cepat, mudah, dan terus menciptakan berbagai inovasi-inovasi baru untuk tetap dapat unggul dan bertahan di pasar. Selain produktivitas dan efisiensi yang perlu ditingkatkan, perusahaan juga harus memahami dan mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh konsumen. (Nurhayati, 2018)

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) Kinerja Karyawan suatu perusahaan pelayanan 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 pelayanan 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. (Rosalita *et al.*, 2024)

Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kendala yang berkaitan dengan sistem kerja dan manajemen karyawan pada divisi purchasing. Masalah-masalah seperti keterlambatan pemrosesan pengadaan barang, kurangnya koordinasi antarbagian, serta ketidaktepatan dalam penempatan tenaga kerja menunjukkan bahwa sistem kerja yang berjalan belum optimal. Selain itu, pengelolaan karyawan yang kurang efektif, seperti ketidakjelasan pembagian tugas, kurangnya pelatihan, dan lemahnya pengawasan, juga turut berkontribusi pada kinerja karyawan di kapal. (Soetjipto *et al.*, 2021)

PT Luas Line sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan distribusi memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap performa divisi purchasing (Dharmana, 2024). Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kendala yang berdampak pada terganggunya Kinerja Karyawan. Di antaranya adalah sistem kerja yang belum efisien, di mana proses pengadaan masih dilakukan secara manual tanpa pemanfaatan teknologi yang optimal. (Priyohadi

et al., 2019) Akibatnya, waktu yang dibutuhkan dari proses permintaan hingga realisasi pembelian menjadi lebih panjang dari seharusnya.

Perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan distribusi, sangat bergantung pada Kinerja Karyawan dalam menjalankan bisnisnya. Oleh karena itu, efektivitas sistem kerja serta pengelolaan sumber daya manusia dalam divisi purchasing menjadi salah satu aspek yang krusial untuk ditinjau dan dianalisis. (Ingratubun, 2021) Kinerja divisi purchasing tidak hanya mempengaruhi kelancaran pengadaan barang dan jasa, tetapi juga berdampak pada produktivitas keseluruhan perusahaan.

Purchasing berhubungan dengan semua department yang ada, karena semua yang Perusahaan butuhkan menjadi tanggung jawab purchasing. harga, quantity, dan fisik sama dengan purchase order yang telah dibuat oleh purchasing. Setelah barang diterima lalu dicap dan receiver membuat *receiving report* atas barang tersebut (Tjiptono, 2015). Purchasing departement 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. 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. (Prayogi *et al.*, 2024) Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan kajian mendalam mengenai bagaimana sistem kerja dirancang dan dilaksanakan, serta bagaimana karyawan dikelola dalam divisi purchasing.

Idealnya (*das sollen*), sistem kerja pada divisi purchasing dalam sebuah perusahaan logistik seperti PT. Luas Line harus berjalan secara efisien, terstruktur, dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung kelancaran proses pengadaan barang dan jasa. Sistem ini seharusnya memungkinkan pengadaan dilakukan secara cepat, tepat waktu, dan minim kesalahan. Namun, kenyataan di lapangan (*das sein*) menunjukkan bahwa sistem kerja yang diterapkan masih bersifat manual dan belum terintegrasi secara optimal dengan teknologi. Hal ini menyebabkan keterlambatan proses, kesalahan administratif, dan menurunnya efisiensi operasional. Selain itu, manajemen karyawan di divisi ini juga belum berjalan sebagaimana mestinya. Pembagian tugas tidak merata, minimnya pelatihan teknis, lemahnya pengawasan, serta absennya sistem evaluasi yang terstruktur menunjukkan adanya ketimpangan antara yang seharusnya terjadi dan yang terjadi di lapangan. Koordinasi antar divisi seperti purchasing, gudang, dan keuangan pun belum berjalan dengan baik, yang berakibat pada ketidaksesuaian spesifikasi barang, keterlambatan penerimaan barang, hingga kerugian finansial. Hal-hal tersebut pada akhirnya berdampak

signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan pembenahan menyeluruh terhadap sistem kerja dan manajemen sumber daya manusia, khususnya di divisi purchasing, untuk mendukung kelancaran operasional dan pencapaian target perusahaan.

Kebaruan dalam Penelitian ini, (*state of the art*) terletak pada fokus kajiannya terhadap sistem kerja dan manajemen karyawan secara simultan dalam divisi purchasing di perusahaan pelayaran, yaitu PT. Luas Line. Kajian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Tarjo, 2019) dan (Untari & Nefianto, 2024), lebih menitikberatkan pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan tanpa mengkaji aspek sistem kerja dan manajemen dalam konteks divisi strategis seperti purchasing. Penelitian (Febi Indah *et al.*, 2023) memang menyinggung sistem kerja dan prosedur kerja, tetapi dilakukan di sektor energi (PLN) dan tidak secara spesifik mengaitkan dengan manajemen karyawan. Sementara itu, penelitian oleh (Andriansyah *et al.*, 2023) serta (Fauziah *et al.*, 2024) lebih berfokus pada aspek manajemen karyawan saja, tanpa mengintegrasikannya dengan sistem kerja dalam satu analisis terpadu. Bahkan, penelitian seperti yang dilakukan oleh (Meyti Hanna Ester Kalangi., 2024), lebih banyak membahas faktor kepemimpinan dan aspek personal karyawan tanpa menyinggung pengelolaan divisi pengadaan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi unik karena mengangkat konteks industri pelayaran yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan koordinasi tinggi dan mengkaji secara komprehensif bagaimana sistem kerja dan manajemen karyawan dalam divisi purchasing memengaruhi kinerja karyawan kapal KM. Kendhaga Nusantara 9. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis dan akademik dalam merancang sistem kerja yang efisien serta strategi manajemen SDM yang tepat guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan pelayaran.

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 Kinerja Karyawan 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.

II. 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. 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 Kinerja Karyawan (Y) dan variabel bebasnya adalah; Sistem Kerja (X1), Manajemen Karyawan (X2).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode angket atau kuesioner.(Sukendra & Atmaja, 2020) Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner ini harus terfokus pada masalah yang hendak dipecahkan.

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)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

1. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda (Pengujian Hipotesis)

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|------------|-------|------------|-------|-------|-------|
| (Constant) | 9.498 | 1.81 | - | 5.246 | 0.0 |
| Total_X1 | 0.204 | 0.09 | 0.312 | 2.26 | 0.028 |
| Total_X2 | 0.304 | 0.096 | 0.437 | 3.166 | 0.002 |

Tabel Hasil Uji F (ANOVA)

| Source | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Regression | 73.394 | 2 | 36.697 | 27.046 | 0.0 |
| Residual | 77.339 | 57 | 1.357 | - | - |
| Total | 150.733 | 59 | - | - | - |

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R²)

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0.698 | 0.487 | 0.469 | 1.165 |

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel independen Sistem Kerja (X1) dan Manajemen Karyawan (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), secara statistik terbukti signifikan. Nilai konstanta (intercept) sebesar 9.498 mengindikasikan bahwa jika nilai X1 dan X2 adalah nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 9.498. Koefisien regresi untuk variabel Sistem Kerja (X1) sebesar 0.204 dengan nilai t-hitung 2.260 dan tingkat signifikansi 0.028, menunjukkan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian pula, variabel Manajemen Karyawan (X2) memiliki koefisien sebesar 0.304 dengan nilai t-hitung 3.166 dan tingkat signifikansi 0.002, yang berarti bahwa variabel ini juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F (ANOVA) memperkuat temuan tersebut, di mana nilai F-hitung sebesar 27.046 jauh lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3.16 pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, menandakan bahwa model regresi yang dibangun dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan Sistem Kerja dan Manajemen Karyawan.

Lebih lanjut, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square sebesar 0.487. Ini berarti bahwa sebesar 48,7% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Sistem Kerja dan Manajemen Karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 51,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai R sebesar 0.698 juga mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dan dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sistem Kerja dan Manajemen Karyawan memiliki kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini.

2. Pembahasan

a) Pengaruh sistem kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Luas line Surabaya

Sistem kerja merupakan suatu rangkaian aktivitas yang mencakup pengaturan sumber daya manusia, peralatan, prosedur, serta lingkungan kerja yang secara keseluruhan mempengaruhi Kinerja Karyawan 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 Kinerja Karyawankapal 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. Menunjukan bahwa thitung > ttabel ($2.260 > 2,00247$). Maka hipotesis menyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel analisis sistem kerja terhadap Kinerja Karyawandi PT. Luas Line Surabaya pada kapal Km.Kendhaga Nusantara 9.

Faktor utama yang mempengaruhi Kinerja Karyawanadalah 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.

Di sisi lain, penerapan sistem kerja berbasis prosedur keselamatan kerja dan standar pelayanan menjadi faktor penting dalam menjaga Kinerja Karyawan. Setiap personel di atas kapal diwajibkan mengikuti pelatihan berkala terkait keselamatan pelayaran, penggunaan alat keselamatan, serta prosedur darurat. Penerapan sistem manajemen keselamatan ini tidak hanya meminimalkan risiko kecelakaan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan pelanggan dan mitra bisnis terhadap PT. Luas Line Surabaya.

Namun demikian, dari hasil observasi ditemukan bahwa masih terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti keterbatasan sumber daya teknis, cuaca buruk yang tidak terprediksi, serta gangguan teknis pada mesin kapal yang memerlukan perawatan lebih intensif. Oleh karena itu, sistem kerja yang adaptif dan responsif terhadap perubahan kondisi lapangan menjadi sangat penting. PT. Luas Line Surabaya berupaya mengatasi kendala tersebut dengan membentuk tim maintenance

darat yang siaga 24 jam, melakukan inspeksi rutin sebelum keberangkatan, serta menyediakan suku cadang penting yang dapat langsung digunakan saat terjadi kerusakan ringan di tengah perjalanan.

Sistem kerja dalam aspek pengelolaan logistik muatan juga sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan KM. Kendhaga Nusantara 9. Proses *loading* dan *unloading* barang di pelabuhan telah diatur sedemikian rupa agar berjalan efisien, dengan memperhatikan faktor waktu sandar yang terbatas. Koordinasi dengan pihak pelabuhan, bea cukai, serta perusahaan pengirim barang dilakukan secara intensif untuk menghindari keterlambatan proses bongkar muat. Efisiensi sistem kerja dalam aktivitas logistik inilah yang turut memperpendek waktu turnaround kapal, sehingga jadwal pelayaran dapat dijaga secara konsisten.

Lebih jauh lagi, penggunaan teknologi informasi menjadi bagian integral dari sistem kerja modern yang diterapkan PT. Luas Line. Sistem pelacakan perjalanan kapal (*tracking system*), pengelolaan dokumen elektronik, hingga pemantauan kondisi mesin secara digital membantu manajemen dalam mengambil keputusan cepat dan akurat. Sistem kerja berbasis teknologi ini juga memudahkan koordinasi lintas departemen baik di darat maupun di atas kapal.

Dari sisi sumber daya manusia, sistem kerja yang baik harus ditopang oleh ketersediaan awak kapal yang kompeten. PT. Luas Line secara berkala menyelenggarakan pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta pembinaan etika kerja profesional kepada seluruh awak KM. Kendhaga Nusantara 9. Budaya kerja yang disiplin, tanggap terhadap perubahan, dan berorientasi pada pelayanan pelanggan menjadi nilai utama yang terus ditanamkan oleh manajemen perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa sistem kerja yang terencana, terkoordinasi, dan adaptif menjadi faktor utama yang mendukung Kinerja Karyawandi KM. Kendhaga Nusantara 9. Meskipun terdapat beberapa tantangan di lapangan, PT. Luas Line Surabaya mampu meminimalisasi hambatan tersebut melalui penguatan manajemen, penerapan teknologi, serta pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dengan demikian, sistem kerja yang diterapkan selama ini telah memberikan kontribusi positif bagi keberlangsungan operasional perusahaan secara umum.

- b) Pengaruh Manajemen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Luas Line Surabaya

Berdasarkan hasil perhitungan uji T dengan SPSS (*Statistical Package for the Sosial Scienties*) dapat dilihat bahwa adanya pengaruh Manajemen Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,002. Menunjukan 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 terhadap Kinerja Karyawan.

Hal tersebut membuktikan bahwa persepsi Manajemen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.. Artinya sejauh mana karyawan percaya Manajemen Karyawan 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.

Dalam sebuah perusahaan pelayaran seperti PT. Luas Line Surabaya, Kinerja Karyawankapal tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknis armada dan sumber daya manusia di atas kapal, tetapi juga sangat bergantung pada efektivitas manajemen di divisi pendukung, salah satunya adalah divisi *purchasing*. Divisi *purchasing* memiliki peran strategis dalam menjamin ketersediaan kebutuhan barang dan suku cadang yang diperlukan untuk menunjang operasional KM. Kendhaga Nusantara 9. Tanpa pengelolaan yang baik di bagian ini, maka potensi gangguan operasional akibat keterlambatan pengadaan akan sangat mungkin terjadi.

Manajemen Karyawan di PT. Luas Line Surabaya mengelola seluruh proses pengadaan, mulai dari perencanaan kebutuhan, pemilihan vendor, proses pembelian, hingga distribusi barang ke lokasi penyimpanan atau langsung ke kapal. Untuk kapal seperti KM. Kendhaga Nusantara 9 yang memiliki jadwal pelayaran yang padat, ketepatan waktu dalam pengadaan menjadi faktor yang sangat krusial. Keterlambatan pengiriman suku cadang mesin, peralatan keselamatan, perlengkapan dapur kapal, hingga kebutuhan logistik harian awak kapal dapat mengakibatkan terganggunya jadwal pelayaran yang pada akhirnya akan berdampak pada kepercayaan pelanggan.

Salah satu kunci keberhasilan manajemen divisi *purchasing* di PT. Luas Line adalah kemampuan perencanaan yang matang. Karyawan divisi *purchasing* melakukan koordinasi rutin dengan bagian operasional dan bagian teknis kapal untuk mengidentifikasi kebutuhan baik yang bersifat rutin maupun insidental. Untuk kebutuhan rutin, *purchasing* biasanya sudah memiliki *forecasting* berdasarkan jadwal perawatan berkala, sehingga proses pengadaan bisa dilakukan lebih awal. Sedangkan

untuk kebutuhan insidental, dibutuhkan kelincahan dan kemampuan negosiasi dari tim purchasing dalam mencari vendor yang mampu menyediakan barang dengan cepat dan kualitas yang sesuai standar.

Selain perencanaan, pengelolaan vendor juga menjadi tanggung jawab penting dalam manajemen divisi purchasing. Karyawan di bagian ini harus memastikan bahwa vendor yang bekerjasama tidak hanya menawarkan harga yang kompetitif, tetapi juga menjamin kualitas barang dan kecepatan pengiriman. Oleh karena itu, PT. Luas Line Surabaya melakukan evaluasi vendor secara berkala, menilai kinerja pengiriman, kualitas barang, serta kepatuhan terhadap kontrak. Sistem manajemen vendor ini membantu divisi purchasing untuk menjaga stabilitas pasokan, terutama untuk komponen vital kapal seperti sparepart mesin utama, bahan bakar, dan alat keselamatan.

Dalam aspek administrasi, Manajemen Karyawan juga menerapkan sistem dokumentasi yang ketat. Setiap proses pembelian harus didukung oleh dokumen permintaan pembelian (purchase request), penawaran harga dari vendor, persetujuan manajerial, hingga laporan penerimaan barang. Pengelolaan administrasi yang rapi tidak hanya membantu dalam akuntabilitas keuangan perusahaan, tetapi juga memudahkan pengawasan internal serta audit secara berkala.

Faktor sumber daya manusia dalam divisi purchasing juga menjadi penentu utama Kinerja Karyawan. Kompetensi karyawan, seperti kemampuan analisis kebutuhan, keterampilan negosiasi, pemahaman teknis terhadap kebutuhan kapal, serta keahlian dalam pengelolaan administrasi menjadi modal penting. PT. Luas Line Surabaya secara berkala memberikan pelatihan kepada karyawan purchasing, baik terkait regulasi pengadaan, pengetahuan teknis alat-alat kapal, maupun pengembangan soft skill seperti negosiasi dan komunikasi bisnis.

Selain itu, dukungan sistem informasi juga dimanfaatkan oleh manajemen purchasing dalam mempercepat proses pengadaan. Sistem informasi pengadaan berbasis komputer memungkinkan karyawan memantau status pembelian, pengiriman, dan penerimaan barang secara real-time. Integrasi sistem informasi ini juga mempermudah koordinasi antar divisi, sehingga jika terjadi perubahan kebutuhan secara mendadak, divisi purchasing dapat segera menyesuaikan pengadaan tanpa menimbulkan keterlambatan signifikan.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Karyawan di PT. Luas Line Surabaya berperan sangat strategis dalam menjaga Kinerja KaryawanKM. Kendhaga Nusantara 9. Perencanaan kebutuhan yang matang, pengelolaan vendor yang profesional, penguasaan administrasi yang baik, dukungan kompetensi karyawan yang

memadai, serta pemanfaatan teknologi informasi merupakan faktor-faktor utama yang saling berinteraksi dalam menunjang keberhasilan divisi purchasing. Meskipun di lapangan masih dijumpai beberapa tantangan, seperti fluktuasi harga barang, keterbatasan stok vendor, atau hambatan pengiriman barang dari luar kota, namun secara umum manajemen purchasing PT. Luas Line mampu mengantisipasi dan meminimalisasi risiko-risiko tersebut.

Dengan demikian, Manajemen Karyawan memiliki kontribusi signifikan dalam menjamin kapal KM. Kendhaga Nusantara 9 tetap dapat beroperasi sesuai jadwal, meminimalkan potensi downtime, dan menjaga tingkat layanan perusahaan kepada pelanggan tetap optimal.

c) Pengaruh Pengaruh Sistem Kerja dan Manajemen Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Luas Line

Berdasarkan Hasil Perhitungan Uji F, diketahui bahwa terdapat nilai Fhitung sebesar 27,046. Sedangkan Ftabel didapatkan dari rumus $F_{tabel} = (k ; n - k) = 2 ; 60 - 2 = 58$, maka pada table F menghasilkan nilai Ftabel sebesar 3.16. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai Fhitung > Ftabel 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 Pengaruh Sistem Kerja dan Manajemen Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Luas Line. Seseorang akan menganggap suatu sistem dapat diandalkan jika menurutnya dapat membantu dengan semua hal yang dibutuhkan dan dapat menangani hal-hal yang penting.

Kinerja Karyawankapal KM. Kendhaga Nusantara 9 sebagai bagian dari armada PT. Luas Line Surabaya sangat bergantung pada dua faktor penting, yaitu efektivitas sistem kerja secara keseluruhan serta manajemen karyawan khususnya di divisi purchasing. Kedua aspek ini saling berkaitan dan berkontribusi dalam menjamin bahwa operasional kapal dapat berjalan dengan lancar, efisien, serta minim gangguan.

Sistem kerja yang diterapkan di PT. Luas Line Surabaya telah dirancang secara sistematis, mulai dari perencanaan operasional, pelaksanaan, hingga pengawasan. Di dalam sistem kerja ini, pembagian tugas dan koordinasi antar divisi berjalan secara terstruktur. Setiap divisi, termasuk divisi purchasing, memiliki peran dan tanggung jawab yang terintegrasi dalam mendukung operasional kapal. Untuk KM Kendhaga Nusantara 9, sistem kerja yang baik menjamin ketersediaan bahan bakar, suku cadang

mesin, peralatan keselamatan, logistik awak kapal, serta kebutuhan administratif lainnya sebelum kapal berangkat melaksanakan pelayaran.

Perencanaan kebutuhan merupakan bagian krusial dalam sistem kerja yang berlaku. Divisi purchasing melakukan pengumpulan data kebutuhan berdasarkan laporan rutin dari tim teknis kapal, departemen operasional, serta perhitungan siklus perawatan kapal. Dengan data kebutuhan yang akurat, purchasing dapat melakukan proses pengadaan dengan perencanaan waktu yang tepat, sehingga meminimalisasi risiko keterlambatan pengiriman barang maupun kekurangan stok yang dapat menghambat keberangkatan kapal.

Selain sistem kerja yang terencana, manajemen karyawan di divisi purchasing memainkan peranan sentral dalam mengimplementasikan seluruh proses pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan kapal. Karyawan purchasing dituntut memiliki keahlian dalam melakukan identifikasi kebutuhan secara cermat, menjalin hubungan profesional dengan vendor, serta memiliki kemampuan negosiasi yang efektif agar mendapatkan harga yang kompetitif tanpa mengurangi standar kualitas barang. Dalam proses ini, keahlian teknis karyawan purchasing juga sangat diperlukan, khususnya dalam memahami spesifikasi suku cadang dan peralatan kapal.

Salah satu kekuatan manajemen karyawan di divisi purchasing PT. Luas Line adalah penerapan sistem pengawasan berjenjang dalam proses pembelian. Setiap transaksi pengadaan melalui beberapa tahap verifikasi, mulai dari permintaan pembelian, pengecekan ketersediaan anggaran, persetujuan manajemen, hingga validasi kualitas barang saat penerimaan. Dengan sistem pengendalian internal yang ketat ini, potensi kesalahan administrasi dan pengadaan barang yang tidak sesuai kebutuhan dapat diminimalisir.

Dari sisi sistem kerja internal divisi purchasing, PT. Luas Line telah mengadopsi penggunaan sistem informasi pengadaan berbasis digital. Sistem ini memudahkan pemantauan status pengadaan secara real-time, mempersingkat proses administrasi, serta mempercepat pengambilan keputusan manajerial. Integrasi sistem ini juga memungkinkan divisi purchasing untuk berkoordinasi lebih efektif dengan bagian lain, seperti divisi operasional, keuangan, hingga tim teknis kapal.

Namun, dalam praktiknya tetap ditemukan beberapa kendala dalam sistem kerja dan pengelolaan SDM di divisi purchasing. Beberapa kendala tersebut antara lain fluktuasi harga komponen suku cadang, ketergantungan terhadap vendor tertentu, serta adanya perbedaan standar pengiriman dari vendor yang mengakibatkan keterlambatan. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan purchasing yang adaptif, sigap dalam mencari

alternatif penyedia barang, serta mampu melakukan komunikasi efektif dengan berbagai pihak terkait.

Hubungan antara sistem kerja yang baik dan manajemen karyawan yang profesional di divisi purchasing terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KM. Kendhaga Nusantara 9. Dengan sistem kerja yang terstruktur dan personel yang kompeten, proses pengadaan berjalan efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan kebutuhan teknis kapal. Hal ini berkontribusi langsung pada kesiapan kapal sebelum berlayar, menekan waktu tunggu di pelabuhan, serta menjaga jadwal pelayaran agar tetap sesuai dengan rencana.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa keberhasilan Kinerja Karyawan KM. Kendhaga Nusantara 9 bukan hanya ditentukan oleh kesiapan teknis di atas kapal saja, namun juga ditopang oleh sistem kerja pengadaan yang terorganisir dan manajemen karyawan purchasing yang profesional. Kolaborasi yang erat antara divisi purchasing dengan divisi teknis, keuangan, operasional, serta pihak kapal menjadi kunci penting dalam menciptakan siklus operasional yang stabil dan berkesinambungan.

IV. PENUTUP.

Berdasarkan hasil analisis empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja dan manajemen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada divisi purchasing PT. Luas Line Surabaya. Secara parsial, sistem kerja yang terstruktur, terukur, dan didukung oleh koordinasi yang intensif mampu meningkatkan efisiensi proses pengadaan dan menurunkan tingkat keterlambatan operasional. Selain itu, manajemen karyawan yang efektif ditandai dengan kompetensi individu dalam hal negosiasi, pemahaman teknis, dan penguasaan administrasi, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pengadaan yang akuntabel dan responsif. Secara simultan, kombinasi antara sistem kerja yang efisien dan manajemen karyawan yang profesional terbukti memperkuat performa operasional, khususnya dalam mendukung kelancaran operasional KM. Kendhaga Nusantara 9, serta menjaga kepercayaan pelanggan melalui pengendalian risiko downtime yang lebih baik.

Sebagai implikasi praktis, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem kerja melalui perencanaan kebutuhan operasional yang berbasis data historis dan terintegrasi lintas divisi guna mengurangi keterlambatan pengadaan. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan rutin yang mencakup manajemen vendor, penguasaan teknologi sistem pengadaan, dan pemahaman teknis suku cadang kapal. Di samping itu, perusahaan juga perlu memperluas jaringan penyedia barang dan melakukan evaluasi vendor secara berkala untuk menjamin stabilitas pasokan dan menjaga standar kualitas pengadaan.

DAFTAR REFERENSI.

- Andriansyah, A., Hidayat, B. R., & Nugroho, W. K. (2023). MANAJEMEN KINERJA DAN METODE PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 210–221.
- Dharmana, V. P. (2024). *Laporan Ringkasan Magang Pt Steelindo Wahana Perkasa (Klk Group) Accounting Dan Purchasing*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta.
- Fauziah, S., Mulyani, S. R., Paramarta, V., Yuliaty, F., & Kadarisman, S. (2024). Peranan Manajemen Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Survei Pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 740–761.
- INDAH, F., Saharuddin, S., & ... (2023). Pengaruh Sistem Kerja dan Prosedur Kerja terhadap PLN. *SEIKO: JOurnal of Management & Business*, 6(2), 432–436.
<http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/4820>
- Ingratubun, A. (2021). Strategi programming acquisition dalam kelancaran operasional penyiaran program televisi. *Jurnal Signal*, 9(1), 25–49.
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Meyti Hanna Ester Kalangi, M. H. E. (n.d.). *Administrasi Pelayaran Niaga*. Scopindo Media Pustaka.
- Nurhayati, E. (2018). Strategi Peningkatan Produktivitas Untuk Mencapai Target Produktivitas Dan Efisiensi Perusahaan. *IEJST (Industrial Engineering Journal of The University of Sarjanawiyata Tamansiswa)*, 2(1).
- Paramita, R. W. D. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, Edisi 1*. STIE Widya Gama Lumajang.
- Prayogi, M. L., Priyohadi, N. D., Kristiawati, I., & Mudayat, M. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja Operator Harbour Mobile Crane pada PT. Pelindo multi terminal branch jamrud. *JUTRANIS*, 1(02), 1–19.

- Priyohadi, N. D., & Achmadiansyah, A. (2021). Hubungan faktor manajemen K3 dengan tindakan tidak aman (unsafe action) pada pekerja PT Pelabuhan Penajam Banua Taka. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 1–14.
- Priyohadi, N. D., Suhariadi, F., Fajrianthi, F., & Soedarmanto, S. (2019). Validity And Reliability Testing Of The Organizational Communication Satisfaction Scale For Millenial Employees In Indonesia. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 8(4), 594.
- Rosalita, E., Soedarmanto, S., Priyohadi, N. D., & Priyanto, E. (2024). Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 22(1), 59–65.
- Soetjipto, N., Soelistya, D., Priyohadi, N. D., Widyawati, N., & Riswanto, A. (2021). The effects of goal orientation and organizational culture on performance appraisal of employees. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1047–1056.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. (2020). *Instrumen penelitian*.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.
- Tjiptono, F. (2015). Kewirausahaan, Kinerja Keuangan, dan Kelanggengan Bisnis. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 17–26.
- Untari, N. S., & Nefianto, T. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Mandalika Literature*, 5(1), 20–32.
- 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.
- Wiyati, R., Dwi Priyohadi, N., Pancaningrum, E., Prawironegoro, D., Santoso, A., Dewantara Jombang, P., & Swadaya Jakarta, S. (2019). Multifaceted scope of supply chain: evidence from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *Www. Ijicc*.

