

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini industri *online* di Indonesia sedang mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dengan adanya teknologi digital yang membawa perubahan secara signifikan terhadap perilaku konsumen di Indonesia, khususnya di sektor perdagangan dan logistik. Pertumbuhan industri online semakin pesat seiring meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap transaksi digital, kemudahan layanan *e-commerce* serta meluasnya akses internet di setiap wilayah. Berbelanja *online* telah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat *modern* karena konsumen bisa dengan mudah mendapat barang dan kebutuhan lain melalui platform *e-commerce*, dengan meningkatnya minat pelanggan terhadap belanja *online* ini maka tentu saja memberikan pengaruh yang sangat baik untuk perkembangan industri logistik di Indonesia. Saat ini, sektor industri memegang peranan penting dalam menjaga kelancaran distribusi barang, mulai dari tahap penyimpanan, pemrosesan pesanan, hingga pengiriman akhir ke konsumen. Tanpa adanya manajemen logistik dan kinerja operasional yang baik, roda organisasi tidak akan berjalan dengan lancar. Pertumbuhan yang pesat di sektor ini turut memicu persaingan antar pelaku usaha logistik lainnya. Oleh karena itu, untuk dapat bertahan dan unggul dalam persaingan, setiap perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan usahanya dengan cara meningkatkan kualitas manajemen, terutama dalam hal kinerja karyawan.

Salah satu indikasi keberhasilan perusahaan logistik dalam menjaga profitabilitasnya dapat dilihat dari hasil riset pada perusahaan transportasi dan logistik di Indonesia. Menurut Fitri (2024) menjelaskan bahwa sebuah profitabilitas perusahaan di sektor transportasi atau logistik dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti likuiditas, leverage, aktivitas operasional, dan ukuran

perusahaan. Dengan adanya profitabilitas yang baik maka perusahaan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memenuhi berbagai kebutuhan strategisnya seperti pengembangan usahanya, peningkatan layanan, dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, ketika profitabilitasnya rendah maka perusahaan akan menghadapi keterbatasan dalam melakukan investasi, inovasi, maupun perbaikan sistem kerja.

Tujuan utama perusahaan didirikan adalah untuk memperoleh profitabilitas yang maksimal dari setiap kegiatan operasionalnya. Tingkat profitabilitas yang tinggi akan menjadi indikator penting bagi keberlangsungan perusahaan, karena laba yang memadai memungkinkan perusahaan untuk memenuhi berbagai kebutuhan strategis, seperti pengembangan usaha, peningkatan kualitas layanan, serta pemenuhan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, Jika laba yang dihasilkan rendah maka perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan lainnya, perusahaan akan mengalami keterbatasan dalam melakukan investasi, inovasi, maupun perbaikan sistem kerja.

Didirikan pada Agustus 2021, PT Yimi Cargo adalah perusahaan di bidang logistik yang mengedepankan teknologi modern dan inovasi terkini. PT Yimi Cargo merupakan nama baru dari PT Global Jet Cargo yang merupakan perusahaan ekspedisi yang dibawah naungan J&T Group. Proses perubahan nama perusahaan ini secara resmi disahkan berdasarkan keputusan yang diambil dalam rapat para pemegang saham pada bulan Mei 2025. Persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) sendiri baru diterima pada bulan Juni 2025. J&T Group mulai berdiri pada Agustus 2015 dengan fokus usahanya pada bidang pengiriman. Perusahaan ini telah berkembang pesat dan memiliki lebih dari 240 gudang sortir berskala besar, 600 set alat sortir otomatis, dan 8.000 kendaraan. PT Yimi Cargo beroperasi untuk mengutamakan pengiriman barang berat pada ukuran yang besar mulai dari 10 kg. Perusahaan

ini telah menjangkau 99% pengiriman di seluruh wilayah Indonesia dan memiliki jaringan global di beberapa negara antara lain Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, dan China. PT Yimi Cargo menggunakan teknologi untuk membantu industri manufaktur, perdagangan, dan *e-commerce*. Perusahaan ini memiliki aplikasi logistik yang canggih serta distribusi gudang yang kuat untuk meningkatkan nilai distribusi bisnis bagi pelanggan.

Salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan operasional di perusahaan logistik adalah kinerja karyawan. (Alfiansyah, 2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu hasil kerja atau output yang mampu dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan, kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Menurut Juliana (2025) Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap profit perusahaan karena karyawan yang memiliki kinerja optimal mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kualitas layanan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan pendapatan perusahaan, Studi empiris menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (HRM), termasuk kompensasi yang layak dan pengembangan karir, secara positif berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kualitas sumber daya manusia yang dimiliki benar-benar mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Tamila (2024) dalam proses mencapai tujuan organisasi, manajemen harus menjalankan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja, mulai dari menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengatur sistem kerja yang efektif seperti shifting, hingga menyediakan kompensasi dan tunjangan yang memadai.

Berdasarkan sudut pandang para ahli, kualitas kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu indikator penting untuk menilai prospek masa depan perusahaan. Kualitas kinerja karyawan yang baik dapat didukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif yang dapat memberikan motivasi dan kenyamanan kepada karyawan, agar kinerja karyawan semakin baik sehingga dapat memberikan dampak yang baik kepada kinerja manajemen (Michael Agustinus Erie, 2025) Upaya-upaya tersebut penting dilaksanakan secara berkelanjutan agar perusahaan dapat mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Dengan strategi manajemen kinerja yang tepat, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas karyawan, (Erie, 2025) tetapi juga menjaga stabilitas operasional dan mencapai profitabilitas yang diharapkan. Sedangkan (Teguh Rahayu, 2024) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di era globalisasi.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas serta efisiensi kerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif ini juga berlaku bagi PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta, perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan pengiriman barang, di mana kualitas dan ketepatan pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawan, untuk mencapai kinerja yang optimal perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya lingkungan kerja non fisik yang kondusif, sistem shifting yang terencana, dan pemberian tunjangan yang memotivasi seperti pemberian tunjangan BPJS dan ketenagakerjaan, Tunjangan hari raya, dan tunjangan kehadiran.

Lingkungan kerja non fisik menjadi faktor penting yang mempengaruhi performa kinerja karyawan. (Julindrastuti et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena mencakup unsur psikologis, sosial, dan emosional yang dapat mempengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Tidak hanya kondisi fisik seperti pencahayaan atau tata ruang yang berdampak pada produktivitas, tetapi juga faktor non fisik seperti hubungan interpersonal, pola komunikasi, rasa aman secara psikologis, dan iklim organisasi secara keseluruhan. Menurut (Zuriana, 2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung mampu menumbuhkan motivasi intrinsik, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk menampilkan performa terbaik. Artinya, kualitas hubungan sosial dan suasana kerja yang harmonis menjadi komponen penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada karyawan PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta, menyatakan bahwa suasana kerja yang ada nyaman, dan terdapat dukungan dari rekan kerja, apresiasi dari atasan sehingga memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan semangat karyawan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari, para karyawan juga menyampaikan bahwa karyawan merasa dihargai, didengar, dan memperoleh dukungan sosial, memungkinkan karyawan untuk memiliki rasa loyalitas yang lebih tinggi serta memperlihatkan komitmen yang lebih kuat untuk organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor non fisik di dalam lingkungan kerja memiliki kontribusi signifikan dalam mendorong produktivitas, terutama pada perusahaan jasa seperti PT Yimi Cargo yang sangat bergantung pada kualitas layanan dan ketepatan operasional.

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan interpersonal, komunikasi, iklim organisasi, dan bentuk

dukungan manajerial, memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendorong efektivitas kerja karyawan, hal ini semakin relevan pada perusahaan jasa ekspedisi seperti PT Yimi Cargo, yang keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada kualitas layanan, ketepatan waktu, dan koordinasi antar divisi. Dalam perusahaan yang bergerak di bidang logistik, performa karyawan menentukan kelancaran proses distribusi dan kepuasan pelanggan, sehingga lingkungan kerja yang suportif menjadi salah satu fondasi penting untuk mencapai produktivitas optimal.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian serius dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang sehat dan suportif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berpotensi menurunkan motivasi, meningkatkan stres, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Yimi Cargo menjadi relevan untuk dilakukan, mengingat hasilnya dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiana & Purwanto, 2025), menjelaskan bahwa sistem *shift* kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan, sistem kerja shifting merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen operasional perusahaan, terutama pada sektor jasa dan logistik yang menuntut ketersediaan layanan dalam kurun waktu yang lebih panjang. Menurut (Runtulalo et al., 2021), Penerapan sistem *shift* tidak hanya berkaitan dengan pembagian jam kerja, tetapi juga menyangkut keseimbangan ritme kerja, pola istirahat, serta kondisi fisiologis dan psikologis karyawan. Penelitian tersebut relevan dengan kondisi di PT Yimi Cargo, di mana pengaturan jam kerja yang efektif menjadi kebutuhan penting mengingat dinamika operasional perusahaan yang padat dan menuntut ketepatan waktu.

Berdasarkan wawancara awal dengan Supervisor di PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta, ditemukan adanya beberapa permasalahan kinerja karyawan yang berkaitan dengan sistem *shifting*. Seperti ketidakhadiran karyawan selama bulan Oktober-Desember tahun 2025 mengalami peningkatan sampai 12%, yang sering terjadi pada *shift* malam sehingga dapat diidentifikasi bahwa adanya masalah adaptasi dan beban kerja antara *shift*, selain itu ada juga data internal perusahaan yang menunjukkan adanya 23 laporan keluhan *customer* tentang paket rusak selama rata-rata sebulan dalam tahun 2025, ada juga keluhan terkait keterlambatan pengiriman dan kesalahan sortir paket, maka dapat dijelaskan bahwa belum optimalnya koordinasi dan konsistensi kinerja antar jadwal kerja *shift*.

Untuk menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT.Yimi Cargo Cabang Yogyakarta maka disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel I. 1
Tingkat Absensi Karyawan PT Yimi Cargo

Bulan	Shift Kerja	Hari Kerja	Hadir	Tidak Hadir	Tingkat Absensi (%)
Oktober 2025	Pagi	27	55	5	8,33%
	Siang	2	54	6	10,00%
	Malam	27	53	7	11,67%
November 2025	Pagi	26	54	6	10,00%
	Siang	26	53	7	11,67%
	Malam	26	51	9	15,00%
Desember 2025	Pagi	27	54	6	10,00%
	Siang	27	52	8	13,33%
	Malam	27	49	11	18,33%

Sumber : Data Absensi PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta Oktober - Desember 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan selama periode Oktober hingga Desember 2025, khususnya pada shift malam. Pada bulan Oktober 2025 tingkat absensi karyawan shift malam sebesar 11,67%, kemudian meningkat menjadi 15% pada bulan November, dan kembali meningkat menjadi 18,33% pada bulan Desember 2025. Sementara itu tingkat absensi pada shift pagi cenderung lebih rendah dibandingkan shift malam. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada shift malam cenderung lebih tinggi dibandingkan shift lainnya, meskipun jumlah hari kerja pada setiap bulan relatif tidak jauh berbeda.

Peningkatan tingkat absensi sebesar kurang lebih 12% pada shift malam selama tiga periode tersebut menunjukkan bahwa sistem kerja shifting berpotensi mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, seperti kelelahan kerja, gangguan pola tidur, serta menurunnya konsentrasi kerja. Sistem *shifting* yang diterapkan belum sepenuhnya optimal, meskipun jadwal *shift* telah disusun secara jelas setiap bulannya, beberapa karyawan menyampaikan bahwa perubahan jadwal secara mendadak masih kerap terjadi dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam mengatur waktu istirahat. Ketidakstabilan jadwal ini juga dilaporkan berdampak pada kemampuan karyawan dalam mengelola energi dan mempertahankan fokus selama bekerja.

Beberapa karyawan menyatakan bahwa perubahan *shift* yang tidak terduga menyebabkan tingkat kelelahan meningkat, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian target kinerja dan menurunkan efektivitas kerja. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat berdampak pada efektivitas operasional perusahaan, seperti keterlambatan proses bongkar muat, kesalahan sortir paket, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan wawancara awal dan data internal perusahaan menunjukkan adanya 23 laporan keluhan *customer* tentang paket rusak selama rata-rata sebulan dalam tahun 2025, ada juga keluhan terkait keterlambatan pengiriman dan kesalahan sortir paket, berikut ini merupakan data laporan keluhan pelanggan pada PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta pada tahun 2025 :

Tabel I. 2
Data Keluhan Pelanggan PT Yimi Cargo
Periode Oktober - Desember 2025

Jenis Keluhan	Oktober 2025	November 2025	Desember 2025
Paket Rusak	8	9	7
Keterlambatan Pengiriman	6	5	7
Salah Sortir	4	5	4
Paket Hilang	3	1	2
Kesalahan input	2	2	1
Pelayanan Kurang Responsif	1	1	2
Total Laporan	24	23	23

Sumber : Data Keluhan Pelanggan PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa selama periode Oktober sampai Desember 2025 jumlah laporan keluhan pelanggan pada PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta relatif tinggi dengan rata-rata 23 laporan setiap bulannya. Jenis keluhan yang paling dominan berasal dari paket rusak, keterlambatan pengiriman, dan kesalahan sortir paket.

Keluhan paket rusak menjadi kategori yang paling banyak dilaporkan pelanggan, khususnya pada bulan November 2025 sebanyak 9 laporan. Selain itu, keluhan keterlambatan pengiriman dan salah sortir juga masih sering terjadi pada setiap bulannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kendala pada proses operasional, serta konsistensi kinerja karyawan dalam proses distribusi dan penanganan paket. Permasalahan ini mengindikasikan bahwa kinerja

karyawan pada bagian operasional PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta masih perlu ditingkatkan agar kualitas pelayanan perusahaan dapat berjalan lebih optimal dalam meningkatkan kepuasan pelanggan.

Hal ini mengindikasikan bahwa sistem *shifting* yang ada masih memerlukan perbaikan agar dapat benar-benar mendukung produktivitas karyawan secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sistem *shifting* yang baik tidak hanya berdampak pada aspek kesehatan dan kenyamanan karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan. Penelitian mengenai peran sistem *shift* dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Yimi Cargo menjadi signifikan, mengingat hasilnya dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merancang pola kerja yang lebih efektif, manusiawi, dan sesuai dengan kebutuhan operasional.

Tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, serta keterikatan mereka terhadap organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, tunjangan tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap gaji pokok, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Siti Utari et al., 2022) menegaskan bahwa pemberian tunjangan yang sesuai dan proporsional dapat mendorong motivasi kerja, memperkuat loyalitas, serta menciptakan rasa aman secara finansial bagi karyawan. Ketika kebutuhan dasar dan kesejahteraan karyawan terpenuhi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik.

Dari hasil temuan wawancara di PT Yimi Cargo, di mana beberapa karyawan menyampaikan bahwa tunjangannya memadai seperti Tunjangan Hari

Raya, Tunjangan BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan, dan Tunjangan kehadiran memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan fokus mereka dalam bekerja. Karyawan yang memperoleh tunjangan merasa lebih dihargai dan lebih aman secara finansial, sehingga beban psikologis terkait kondisi ekonomi dapat diminimalkan. Sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih konsisten. Selain itu, tunjangan yang dikelola secara adil dan transparan juga berpotensi memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, sehingga mengurangi tingkat *turnover* serta menumbuhkan loyalitas yang berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tunjangan berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang stabil dan produktif. Bagi perusahaan seperti PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta yang mengandalkan kinerja operasional secara intensif, penyediaan tunjangan yang tepat menjadi aspek strategis yang tidak dapat diabaikan. Penelitian pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan menjadi relevan untuk dilakukan untuk memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial untuk mengembangkan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Pada saat ini lingkungan kerja memiliki dampak yang besar pada karyawan dalam menyelesaikan tugas, hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Suasana kerja yang kondusif dapat memfasilitasi pelaksanaan tugas-tugas dengan memberi dorongan kepada karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik, sistem *shifting* dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Jet Cargo yang sekarang berganti nama menjadi PT Yimi Cargo sudah pernah dilakukan sebelumnya di area Bengkulu. Penelitian yang sudah dilakukan

oleh (Saputra, 2023), dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian kembali di daerah yang berbeda dan dengan judul yang berbeda dengan variabel yang berbeda yaitu apakah lingkungan kerja, sistem shifting dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tahun 2025.

Variabel lingkungan kerja non fisik dipilih sebagai variabel penelitian karena pada Perusahaan logistik seperti PT Yimi Cargo lingkungan kerja non fisik menjadi faktor penting karena aktivitas operasional sangat bergantung pada koordinasi antar karyawan, komunikasi antar divisi, serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif berpotensi menimbulkan kesalahan komunikasi, konflik kerja dan menurunkan efektivitas operasional, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Variabel sistem shifting dipilih karena PT Yimi Cargo menerapkan sistem kerja operasional bergilir untuk mendukung proses distribusi dan pengiriman barang secara berkelanjutan. Penerapan shift kerja yang kurang optimal dapat menyebabkan kelelahan, gangguan pola istirahat, serta menurunkan konsentrasi kinerja karyawan, khususnya pada bagian operasional dan sortir barang.

Variabel tunjangan dipilih karena tunjangan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang dapat meningkatkan motivasi, rasa aman, dan loyalitas karyawan. Pada perusahaan logistik yang memiliki tekanan operasional tinggi, pemberian tunjangan yang memadai diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah sistem *shifting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik, sistem *shifting* dan tunjangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah supaya penelitian ini lebih terarah dan dapat memudahkan penulis dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta.
2. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional di PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta.
3. Variabel penelitian dibatasi pada:
 - a. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi psikologis dan sosial yang dirasakan karyawan dalam lingkungan organisasi, yang terbentuk melalui hubungan interpersonal, pola komunikasi, serta dukungan sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan harmonis

sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja non fisik diukur menggunakan indikator sedarmayati yang dikutip oleh (Miranda, 2023) yaitu:

1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
2. Hubungan kerja antar rekan kerja

b. Sistem *Shifting*

Sistem *shifting* adalah pengaturan waktu kerja secara bergilir yang diterapkan oleh perusahaan untuk memastikan kelangsungan operasional dalam periode waktu tertentu. Sistem ini mengatur pembagian jadwal kerja karyawan ke dalam beberapa shift dengan tujuan menjaga efektivitas kerja serta keseimbangan antara tuntutan operasional dan kondisi karyawan. Pengukuran sistem shifting dalam penelitian ini mengacu pada (Sulistiana & Purwanto, 2025) dengan indikator sebagai berikut:

1. Pembagian Waktu Kerja
2. Durasi Kerja Per shift
3. Rotasi Shift
4. Beban Kerja pada setiap shift
5. Waktu istirahat antar shift

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji pokok, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan, rasa aman secara finansial, serta motivasi kerja. Pemberian tunjangan yang adil dan tepat dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan mendorong peningkatan kinerja. Variabel tunjangan dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh (Najoan, 2018)

sebagai berikut :

1. Penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan
2. Tunjangan yang diterima menambah penghasilan
3. Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja
4. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai
5. Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan pegawai

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada (Robbins, 2016) dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Efisiensi kerja
4. Efektifitas kerja
5. Ketepatan waktu

Dengan adanya batasan masalah ini, diharapkan penelitian dapat lebih terfokus dan memberikan hasil yang lebih akurat dan relevan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja *shifting* terhadap kinerja karyawan di PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta.
3. Untuk meneliti pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta.
4. Menilai interaksi antara lingkungan kerja non fisik, sistem *shifting*, dan tunjangan secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan adanya tujuan penelitian tersebut, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia di perusahaan tersebut, serta memberikan rekomendasi praktis agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penyusunan laporan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada penulis mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a) Bagi penulis

Penyusunan laporan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pemahaman penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan bagi perusahaan untuk dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, sistem shifting, dan tunjangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta.

