

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kinerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1,321 yang lebih kecil dari t-tabel (2,002) serta tingkat signifikansi $0,192 > 0,05$. Dengan demikian, H1 ditolak. Kondisi hubungan kerja, komunikasi, serta dukungan sosial di lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Sebagian besar karyawan PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta berusia 21-30 tahun (72%) dan berjenis kelamin laki-laki (87%), pekerjaan mereka lebih (sortir, bongkar muat, distribusi) lebih menuntut kemampuan fisik, kecepatan, dan ketepatan prosedur daripada interaksi sosial yang intensif. Sehingga hubungan dengan atasan atau dengan rekan kerja, faktor psikologis menjadi faktor pemelihara bukan menjadi faktor utama selama tidak ada konflik terbuka kinerja tetap dapat berjalan.
2. Sistem Shifting tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1,734 yang lebih kecil dari t-tabel (2,002) dan nilai signifikansi $0,088 > 0,05$. Dengan demikian, H2 ditolak. Artinya, penerapan sistem kerja bergilir yang ada belum memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan absensi sebanyak 18,33% memang menunjukkan masalah pada kesehatan dan kelelahan

karyawan, selain itu karyawan yang masuk shift malam sebelumnya telah melalui proses seleksi mereka yang tidak mampu beradaptasi secara fisik maupun psikologis cenderung tidak masuk kerja ataupun mengundurkan diri, sehingga sampel yang diteliti adalah karyawan yang sudah lolos dari efek negative shift malam. Mereka yang tersisa telah memiliki mekanisme yang baik, seperti mengatur pola tidur dan manajemen energi, sehingga kinerja tetap terjaga. Selain itu, adanya sistem kerja yang sudah terstruktur, pembagian tugas yang jelas, serta Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat memungkinkan karyawan tetap bekerja optimal tanpa dipengaruhi oleh perbedaan waktu kerja

3. Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,562 yang lebih besar dari t-tabel (2,002) serta tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H3 diterima. Koefisien regresi yang positif (0,510) mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian tunjangan (sesuai aturan, tepat waktu, adil, dan memenuhi kebutuhan), mampu meningkatkan motivasi, rasa aman, serta kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja non fisik, sistem shifting, dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F sebesar 24,178. dan nilai signifikansi $0,000 (p < 0,05)$. Dengan demikian, H4 diterima. Meskipun secara parsial dua variabel tidak signifikan, namun secara bersama-sama ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,541 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 54,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 45,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah:

1. Variabel independen dalam penelitian ini hanya mencakup tiga faktor, yaitu lingkungan kerja non fisik, sistem shifting, dan tunjangan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,541, hal ini menunjukkan bahwa hanya 54,1% variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sisanya sebesar 45,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi finansial, budaya organisasi, stres kerja, beban kerja maupun faktor individual lainnya. Dengan demikian, model penelitian ini belum mampu menjelaskan fenomena kinerja karyawan secara komprehensif.
2. Penelitian ini melibatkan subyek yang terbatas, yaitu menggunakan karyawan di PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta dengan hasil hanya berlaku untuk PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik dan sistem shifting tidak berpengaruh signifikan secara parsial, maka implikasi praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi PT Yimi Cargo Cabang Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem tunjangan yang telah ada karena terbukti menjadi faktor

paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena sistem shifting tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun beban kerja shift malam secara tidak langsung terlihat dari data absensi (18,33%), maka disarankan untuk membuat tunjangan khusus shift malam yang lebih besar dibanding shift pagi/siang. Ini akan mengkompensasi secara finansial gangguan pola tidur dan kelelahan, sekaligus mempertahankan motivasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan kesesuaian tunjangan dengan beban kerja yang ditanggung karyawan, menjaga keadilan dan transparansi dalam pemberian tunjangan agar seluruh karyawan merasa diperlakukan setara, mempertahankan ketepatan waktu penyaluran tunjangan seperti tunjangan hari raya, tunjangan kehadiran, serta BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, serta mempertimbangkan penambahan jenis tunjangan lain yang relevan seperti tunjangan transportasi atau tunjangan risiko kerja.

2. Meskipun lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan ketiga variabel bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, sehingga perusahaan tetap perlu menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta dukungan sosial di lingkungan kerja untuk menciptakan iklim kerja yang stabil dan nyaman.
3. Sistem shifting yang telah berjalan perlu dipertahankan dengan menjaga konsistensi jadwal shift, menghindari perubahan jadwal mendadak yang dapat mengganggu waktu istirahat karyawan, serta memastikan waktu istirahat antar shift yang memadai sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka implikasi teoritis yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Siti Utari et al. (2022) dan Benny Usman (2021) bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga mengkonfirmasi bahwa pemberian tunjangan yang sesuai, adil, dan tepat waktu merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil bahwa tunjangan berpengaruh signifikan, sementara lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh, menunjukkan bahwa tidak semua faktor berdampak sama terhadap kinerja dalam konteks pekerjaan operasional logistik. Tunjangan yang bersifat material dan langsung dirasakan lebih kuat pengaruhnya dibandingkan hubungan interpersonal yang bersifat psikologis.
2. Hasil penelitian lingkungan kerja non fisik dan sistem shifting tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial memberikan perspektif baru bahwa pekerjaan operasional yang bersifat fisik dan berorientasi pada target, faktor hubungan sosial dan pengaturan waktu kerja bergilir belum tentu menjadi determinan utama kinerja. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pada pekerjaan dengan karakteristik fisik, target oriented, dan prosedural (sortir, bongkar muat, distribusi), faktor sosial lingkungan kerja non fisik tidak selalu menjadi penentu utama

kinerja. Berbeda dengan pekerjaan di sektor jasa atau kreatif yang sangat bergantung pada interaksi dan motivasi intrinsik. Hal ini memperkaya pemahaman bahwa pengaruh suatu variabel terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi. Temuan bahwa sistem shifting tidak berpengaruh signifikan memperkuat teori bahwa karyawan yang survive dalam sistem shift adalah mereka yang telah memiliki mekanisme adaptasi biologis dan psikologis yang baik. Penelitian ini mengindikasikan bahwa efek negatif shift lebih banyak termanifestasi dalam absensi yang sudah tersaring daripada dalam persepsi kinerja yang dilaporkan sendiri.

3. Hasil penelitian menilai Adjusted R Square sebesar 0,541 menunjukkan bahwa model empiris yang terdiri dari lingkungan kerja non fisik, sistem shifting, dan tunjangan hanya mampu menjelaskan 54,1% variasi kinerja karyawan, yang mengindikasikan masih terdapat faktor-faktor lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini membuka peluang bagi pengembangan model penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel-variabel lain. Temuan bahwa sistem shifting tidak berpengaruh signifikan juga mendukung pandangan bahwa karyawan memiliki kemampuan adaptasi terhadap pola kerja bergilir, sejalan dengan penelitian Syahrizal (2023), sehingga implikasi teoritisnya adalah bahwa keberhasilan penerapan sistem shifting tidak semata-mata ditentukan oleh pengaturan waktu kerja, tetapi juga oleh faktor kemampuan adaptasi individu dan dukungan organisasi.