



ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA KEGIATAN OPERASIONAL DISTRIBUSI BARANG DI PT HAYATI GROUP TASIKMALAYA

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA KEGIATAN OPERASIONAL DISTRIBUSI BARANG DI PT HAYATI GROUP TASIKMALAYA

Ita Purnamasari^{1*}, Yuyun Yuniarsih²

^{1*}Universitas Sangga Buana (YPKP), Email: purnamasariita@gmail.com

²Universitas Sangga Buana (YPKP), Email: yuyun.yuniarsih@usbypkp.ac.id

*email koresponden: purnamasariita@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i3.2691>

Abstrack

This study aims to analyze employee performance in the operational activities of goods distribution at PT Hayati Group Tasikmalaya. The background of this study is based on the fluctuation of the level of delays in delivery or distribution of goods by 12% to 20% in the period January-December 2025. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through observation, documentation, and in-depth interviews with key informants (management and operations). The results of the study indicate that employee performance in terms of SOP compliance and understanding of assigned work tasks is good, but the timeliness in completing tasks given by the company is still hampered by 2 factors, namely internal factors such as limited transportation fleets and lack of coordination between divisions that have not been integrated, and external factors such as traffic congestion on distribution routes and unpredictable weather factors. Recommendations from researchers include the distribution process to be more efficient, namely by increasing supervision, periodic performance monitoring evaluation, and improving the distribution coordination system.

Keywords: Employee Performance, Goods Distribution Operations, Logistics Management, Post-Distribution Evaluation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan pada kegiatan operasional distribusi barang di PT Hayati Group Tasikmalaya. Latar belakang penelitian ini didasari oleh adanya fluktuasi tingkat keterlambatan pengiriman atau distribusi barang sebesar 12% hingga 20% pada periode Januari-Desember 2025. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam kepada informan kunci (pihak manajemen dan operasional). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam hal kepatuhan SOP dan pemahaman tugas pekerjaan yang diberikan sudah baik, namun ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan masih terkendala oleh 2 faktor yaitu faktor internal seperti keterbatasan armada transportasi dan kurangnya koordinasi antar divisi belum terintegrasi, serta faktor eksternal seperti kemacetan lalu lintas pada rute distribusi faktor cuaca yang tidak bisa diprediksi. Rekomendasi dari peneliti mencakup proses distribusi agar lebih efisien yaitu dengan meningkatkan pengawasan, evaluasi monitoring kinerja secara berkala, dan perbaikan sistem koordinasi distribusi.



Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Operasional Distribusi Barang, Manajemen Logistik, Evaluasi Pasca Distribusi.

1. PENDAHULUAN

Karyawan atau SDM merupakan aset yang penting dalam suatu perusahaan yang memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Perusahaan bisa berkembang dengan baik jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal, disiplin, dan tanggungjawab yang sesuai dengan standar operasional yang sudah ditetapkan oleh perusahaan kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja perusahaan khususnya pada kegiatan operasional distribusi barang diperusahaan.

Diera persaingan bisnis distribusi barang menjadi pilar utama keberhasilan perusahaan terutama dibidang kesehatan atau radiologi karena proses distribusi tersebut akan mempengaruhi respon pelanggan jika terjadi suatu keterlambatan perusahaan menghadapi tantangan ini dengan mempertahankan efisiensi berdasarkan data awal adanya ketidakkonsistenan antara target distribusi dengan realisasi dilapangan yang menjadi penghambat proses distribusi dan kinerja karyawan ketika mengalami penurunan maka akan berdampak pada terhambatnya proses distribusi operasional perusahaan dan menurun nya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Kegiatan operasional distribusi barang memiliki peran penting dalam proses penyaluran barang dari gudang menuju lokasi tujuan. Distribusi barang tidak hanya berkaitan dengan proses distribusi barang semata, tetapi mencakup ketepatan waktu pengiriman, kondisi barang saat diterima pelanggan, koordinasi antar divisi, serta efisiensi penggunaan armada distribusi. Oleh karena itu, kegiatan operasional distribusi perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik agar proses operasional perusahaan berjalan secara efektif dan efisien namun, berdasarkan hasil observasi ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan pada kegiatan operasional distribusi barang selama periode Januari-Desember 2025 yang ditandai dengan meningkatnya keterlambatan distribusi barang setiap bulan nya. Kondisi ini menunjukan bahwa kegiatan operasional distribusi barang belum berjalan secara optimal dan memerlukan evaluasi lebih lanjut.

Data distribusi barang PT Hayati Group menunjukan berada pada kisaran 12%-20% setiap bulan. Peningkatan keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan april mei dan juni 2025 yang mencapai angka 20% keterlambatan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor , baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Faktor internal yang menyebabkan keterlambatan distribusi diantaranya kurangnya evaluasi kinerja karyawan, keterbatasan armada distribusi dan koordinasi rendahnya pemberian penghargaan kepada karyawan dan kurangnya evaluasi kerja menyebabkan permasalahan operasional sering terjadi secara berulang dan lingkungan kerja yang kurang nyaman yang mempengaruhi tingkat produktivitas dan semangat kerja karyawan.

Sementara itu, faktor eksternal yang mempengaruhi keterlambatan distribusi barang antara lain, kemacetan lalu lintas, kondisi cuaca, dan keterlambatan dari pihak pemasok serta kendala transportasi selama proses distribusi untuk pengiriman luar pulau permasalahan keterlambatan distribusi barang tersebut tentunya memberikan dampak terhadap efektivitas operasional perusahaan dan kepuasan pelanggan apabila kondisi ini terus terjadi tanpa perbaikan atau evaluasi , maka dapat mempengaruhi citra perusahaan dimata pelanggan dan akan menghambat tujuan perusahaan. Oleh karena itu , perusahaan perlu pengelolaan sumber daya manusia untuk menentukan keberhasilan operasional perusahaan oleh karena itu pengelolaan sumberdaya secara optimal penting dilakukan melalui pengawasan, evaluasi kerja, peningkatan koordinasi, serta penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang baik agar kegiatan distribusi diperusahaan dapat berjalan lebih efektif sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan perusahaan.



2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami dan mengumpulkan data agar data yang digunakan dapat diverifikasi dan divalidasi sesuai dengan hasil observasi mendalam dan wawancara terstruktur dengan manajer dan staf operasional observasi langsung terhadap alur distribusi dari mulai pemesanan (PO) hingga barang sampai ke tangan konsumen pendekatan ini memungkinkan diperoleh gambaran yang utuh mengenai analisis kinerja karyawan pada kegiatan operasional distribusi barang di PT Hayati Group dan sesuai dengan yang terjadi dilapangan. Menurut Sugiyono (2023:18) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme. Tujuan penelitian ini digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna daripada generalisasi.

Sedangkan menurut Creswell (2014:232) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif tergantung pada data atau gambar karena karena metode ini memiliki langkah –langkah penganalisisan data yang unik dan mengambil kesimpulan berdasarkan desain yang berbeda berdasarkan teori tersebut , dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif yang bersifat induktif dan berbasis triangulasi untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam pada konteks alamiah berdasarkan metode dalam penelitian ini atas dasar pertimbangan peneliti terkait fenomena yang terjadi tentang penurunan kinerja karyawan dan keterlambatan operasional distribusi barang yang harus ditangani oleh perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Sementara itu teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan menerapkan triangulasi. Menurut Sugiyono (2023:203), triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada . Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2023:195) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden nya sedikit atau \kecil.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek- obyek alam yang lain. Berdasarkan teori observasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk melihat dan mencatat fakta yang terjadi dilapangan. Sugiyono(2023:203)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 5 responden yang terdiri dari manajer\owner dan 4 karyawan perusahaan dimana salah satunya ada dari divisi driver, logistik, yaitu sebagai pihak operasional sementara itu yang di wawancarai pertama pihak manajer dan dilapangan yaitu driver atau pihak logistik dan teknisi 2 orang yang memberikan gambaran trkait fluktuasi dan keterlambatan distribusi barang dan pihak operasional menjalankan alur distribusi mulai dari PO hingga ketangan pelanggan atau ke lokasi tujuan.



Hasil Wawancara dan Analisis

Capaian Analisis Kinerja karyawan di PT Hayati Group Tasikmalaya

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 karyawan, ditemukan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan penyebab penurunan kinerja karyawan Hasil wawancara dan observasi adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan rendahnya system penghargaan karyawan (*reward*) untuk karyawan dari atasan maka pola kinerja yang terbentuk dibagian sdm dan operasional distribusi menurun karena rendahnya pemberian bonus, insentif, atau sekadar pujian atas pencapaian target yang membuat dorongan berprestasi karyawan realisasinya pada kegiatan operasional distribusi barang yang menunjukkan hasil kinerja yang belum optimal, dan dibuktikan dengan adanya fluktuasi angka keterlambatan pengiriman antara 12% hingga 20%. Penurunan performa kerja pada dimensi ketepatan waktu ini terjadi karena rentang waktu penyelesaian tugas yang terhambat. Jika dianalisis berdasarkan teori Hasibuan (2019), Mendefinisikan bahwa Kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sejalan dengan indikator kinerja karyawan menurut jeffrey dan soleman 2017 bahwa dimensi ketepatan waktu (*timeliness*) diukur melalui tingkat ketelitian dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja aspek ini mengukur kemampuan karyawan dalam meminimalkan keterlambatan untuk melakukan pekerjaan.

Selain itu dari dimensi ketepatan waktu, karyawan pada bagian operasional juga tidak mampu meminimalkan keterlambatan dan hal ini bukan murni kelalaian individu melainkan adanya ketidakseimbangan beban kerja yang diberikan pada karyawan sehingga menyebabkan overload atau kelebihan beban kerja namun, dari hasil wawancara pencapaian indikator ketepatan waktu .Sesuai dengan teori menurut Fattah (2017) Mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah keluaran atau *output* dari pekerjaan yang ditugaskan pada suatu organisasi atau perusahaan.

Dari sisi dimensi kualitas dan kuantitas, Berdasarkan teori Jeffrey dan Soleman (2017) dimensi kualitas ini terefleksi dengan baik dengan mengukur ketelitian dan kerapian dan meminimalkan kesalahan kerja pada proses pemeliharaan fisik produk dan ukuran jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan Cuma 28 orang yang mungkin membuat perusahaan kekurangan sumber daya manusia dan di setiap divisi tidak bisa meminimalkan karyawan yang dampaknya terhadap beban kerja pegawai yang meningkat. Tetapi, karyawan dibagian logistik dan driver menunjukkan kinerja yang disiplin dan teliti saat melakukan pengemasan (*packing*) alat-alat kesehatan di gudang untuk memastikan barang tidak mengalami kerusakan selama perjalanan yang sejalan dengan teori menurut Marwadi dalam tanjung dkk (2022) Logistik adalah suatu rangkaian upaya yang mencakup efektivitas perencanaan, implementasi sampai pengawasan atas suatu proses pemindahan barang atau jasa, dan sumber daya lain dari mulai titik awal hingga titik pengguna. Dimensi terakhir, yaitu kemandirian menurut Jeffrey dan Soleman (2017), yang dijelaskan dalam operasionalisasi parameter yang mengukur sejauh mana karyawan memiliki inisiatif kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan hambatan operasional di lapangan tanpa perlu pengawasan yang ketat dari atasan. Aspek kemandirian ini sangat krusial bagi para *driver* operasional, terutama saat melakukan pengiriman jarak jauh yang memakan waktu sehari-hari.

Kinerja Karyawan pada Kegiatan Operasional Distribusi Barang

Hasil wawancara dan observasi kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa pelaksanaan operasional distribusi barang yang mencakup seluruh rangkaian alur dari mulai turunnya *Purchase Order* (PO) dari pemasok, validasi dokumen administrasi (surat jalan), proses *packing*, pemuatan ke armada transportasi, hingga barang tiba ke pelanggan. Namun, Berdasarkan, tingkat keterlambatan pengiriman berfluktuasi tajam antara 12% hingga 20% setiap bulannya dengan puncak keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan April, Mei, dan Juni sebesar 20% fenomena ini divalidasi oleh bagian logistik yang menyatakan adanya kendala ketidakseimbangan beban kerja (*workload*)

Merujuk pada temuan penelitian relevan dengan teori yang diuraikan oleh Zupemunkas (2021), di mana efektivitas distribusi sangat bergantung pada sinkronisasi antara sumber daya transportasi dan manajemen waktu operasional guna meminimalkan kesalahan prosedur yang sering terulang di lapangan sedangkan menurut teori menurut Kasih & Maulida (2023) proses distribusi pemilihan rute yang optimal menjadi faktor yang krusial karena berdampak langsung pada waktu pengiriman salah satu



elemen yang menentukan efisiensi distribusi jarak atau rute yang harus dilalui oleh armada distribusi.

Jika dianalisis menggunakan pendekatan Total Quality Management (TQM) menurut Nasution dalam Rifai (2022) perusahaan harus melakukan perbaikan secara terus-menerus atas produk, proses, dan tenaga kerjanya untuk meminimalkan kesalahan. Pada operasional distribusi PT Hayati Group, komitmen terhadap mutu fisik barang sudah berjalan dengan baik, dibuktikan dengan kepatuhan karyawan terhadap SOP keselamatan (*safety*) saat melakukan pengemasan (*packing*) alat kesehatan sensitif agar tidak rusak di jalan.

Namun, ditinjau dari aspek proses dan perbaikan secara terus menerus, implementasi TQM di perusahaan masih menemui hambatan besar fenomena berulangnya angka keterlambatan distribusi di kisaran 12%–20% sepanjang tahun 2025 merupakan bukti bahwa perusahaan belum berhasil menerapkan pendekatan sistematis secara optimal.

Rendahnya frekuensi evaluasi kerja harian dari pihak manajemen menyebabkan masalah-masalah teknis yang sama—seperti kurangnya koordinasi jadwal keberangkatan armada dengan kesiapan dokumen logistik—terus berulang setiap bulannya. Berdasarkan filosofi TQM, pembiaran terhadap kesalahan operasional yang berulang ini menghambat efektivitas pelayanan dan secara jangka panjang berisiko menurunkan tingkat kepuasan serta citra perusahaan di mata rumah sakit selaku pelanggan. Dan untuk menjembatani antara bagaimana perusahaan menyiapkan sdm atau jumlah tenaga kerja yang tepat cukup agar kegiatan operasional berjalan lancar maka total karyawan keseluruhan belum optimal karena alokasi karyawan untuk bagian logistik dan driver sangat minim kurangnya kuantitas staf ini tidak sebanding dengan tingginya volume barang yang harus didistribusikan.

Akibatnya, terjadilah hambatan operasional di mana proses penyiapan barang dan proses *loading* memerlukan waktu yang lebih lama, yang pada akhirnya memicu fluktuasi angka keterlambatan pengiriman antara 12% hingga 20% sepanjang tahun 2025 sdm dalam hal ini sangat penting sesuai dengan teori MSDM (manajemen sumber daya manusia) menurut Lubis (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah usaha untuk memanfaatkan sebaik mungkin individu untuk mencapai tujuan organisasi bidang ilmu ini berfokus pada manusia dan manusia dipandang sebagai aset.

Kinerja Karyawan Pada Kegiatan Operasional Distribusi Barang

Menurut Fahmi (2017) manajemen SDM adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik pengembangan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif yang buruk akan langsung berdampak pada kegagalan target operasional jadi kalau perusahaan kekurangan Sumber Daya Manusia maka permasalahan tersebut akan sering terjadi maka perusahaan atau karyawan bisa mengusulkan pada perusahaan untuk menambah karyawan agar cukup dan sesuai ketika ada proses distribusi yang overload atau banyak. Peneliti menginterpretasikan bahwa tanpa adanya koordinasi yang solid antar divisi, kinerja individu yang baik sekalipun akan terhambat oleh sistem distribusi yang kurang terorganisir. Oleh karena itu, perbaikan harus dilakukan secara simultan antara penguatan mentalitas kerja karyawan dan pembenahan infrastruktur distribusi

Namun, untuk mengatasi hambatan yang terjadi perusahaan perlu melakukan beberapa langkah strategi operasional seperti perusahaan melakukan pemberangkatan lebih awal dan menghindari beberapa titik kemacetan terkait masalah distribusi dan teknis lain untuk mengatasi permasalahan perusahaan penurunan kinerja karyawan perusahaan bisa menjalankan aspek perbaikan seperti monitoring dan evaluasi kinerja bisa juga sebagai rekomendasi perusahaan bisa juga menerapkan prinsip berkelanjutan yang berlandaskan pada konsep TQM Temuan ini berkaitan dengan teori (TQM) Total Quality Management menurut Nasution (dalam Rifai dkk, 2022). Restrukturisasi sistem pengawasan harus diubah dari pertemuan bulanan menjadi evaluasi harian (*daily briefing*) menggunakan *checklist* kendali mutu sebelum armada berangkat, agar kesalahan administrasi atau kendala koordinasi dapat diidentifikasi secara preventif.

Terkait konsep (TQM) Total Quality Management yang diterapkan sebagai konsep perusahaan pihak manajemen dan setiap divisi karyawan bergantung pada konsep tersebut karena hal ini, bisa dijadikan langkah awal perusahaan untuk selalu melakukan evaluasi terhadap hal-hal apa saja yang selalu menjadi permasalahan dalam perusahaan dan diperlukan juga monitoring evaluasi untuk perbaikan perusahaan sehingga tidak terjadi lagi penurunan kinerja karyawan dan adanya masalah



terkait distribusi operasional karena sudah menerapkan konsep (TQM) Total Quality Management dengan perbaikan secara terus menerus.

Analisis Temuan

Hasil analisis temuan utama dari penelitian saya menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang mutlak antara penurunan kinerja karyawan dengan tingginya fluktuasi keterlambatan distribusi barang yang (berkisar antara 12%–20% : Berdasarkan sepanjang tahun 2025, sehingga dapat dianalisis bahwa pada aspek dimensi ketepatan waktu karyawan perusahaan belum optimal. Masalah utama di bagian operasional adalah lambatnya proses penyiapan barang dan validasi dokumen di gudang akibat minimnya jumlah karyawan. Kondisi ini diperburuk oleh rendahnya evaluasi dari pihak manajemen perusahaan yang bersifat reaktif, sehingga hambatan operasional terus berulang yang mengakibatkan, armada distribusi sering kali terlambat berangkat dari gudang, yang kemudian berbenturan dengan faktor eksternal yang tidak terduga seperti kemacetan lalu lintas, cuaca buruk, hingga ketidakpastian jadwal moda transportasi laut/udara.

Sedangkan pada aspek dimensi kualitas menunjukkan capaian kinerja yang paling positif yaitu karyawan dibagian operasional dinilai memiliki kepatuhan yang sangat tinggi terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan keselamatan kerja (*safety*). Staf logistik menunjukkan ketelitian yang tinggi dalam proses pengemasan (*packing*) produk alat kesehatan sensitif untuk memastikan tidak terjadi kerusakan fisik selama perjalanan. Namun, kualitas dari sisi efisiensi administrasi pra-pengiriman masih perlu ditingkatkan kembali.

Analisis temuan pada dimensi kuantitas menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang krusial antara beban kerja dengan jumlah sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. Dengan total keseluruhan karyawan perusahaan yang hanya berjumlah 28 orang sudah mencakup seluruh divisi, porsi karyawan di bagian logistik gudang dan *driver* menjadi sangat minim. Akibat keterbatasan kuantitas staf ini, karyawan mengalami kelelahan fisik karena dipaksa menyelesaikan target pengemasan dan *loading* barang dalam waktu cepat. Kekurangan jumlah SDM inilah yang menjadi akar penyebab utama melambatnya seluruh rantai operasional distribusi perusahaan.

Hasil analisis dari dimensi kemandirian menunjukkan bahwa inisiatif mandiri karyawan cenderung biasa saja dan belum bergerak ke arah yang progresif. Hal ini disebabkan oleh faktor internal manajemen, yaitu kurangnya sistem penghargaan (*reward*) dan insentif luar kota yang memadai. Tanpa adanya *reward* dan stimulasi motivasi yang jelas dari perusahaan, karyawan cenderung bekerja sebatas menggugurkan kewajiban saja sehingga enggan mengambil inisiatif lebih demi mengejar target waktu proses distribusi barang. Pada dimensi kemandirian, hasil analisis menunjukkan bahwa inisiatif mandiri karyawan dalam menyelesaikan masalah operasional harian masih tergolong rendah atau sebatas menggugurkan kewajiban kerja saja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis kinerja karyawan pada kegiatan operasional distribusi barang terutama pada bagian divisi operasional perusahaan dan logistik mengalami penurunan efektivitas kerja karyawan yang cukup signifikan perihal kegiatan distribusi barang pada periode bulan Januari- Desember 2025. Hal ini diidentifikasi melalui tingginya angka fluktuasi keterlambatan pengiriman atau distribusi barang kepada konsumen dengan keterlambatan tertinggi mencapai 20% yang terjadi pada bulan april, mei, dan juni pada tahun 2025 penurunan kinerja ini dipicu oleh faktor hubungan sosial organisasi yaitu rendahnya motivasi kerja akibat belum ada sistem penghargaan (*reward*) atau insentif yang jelas dari pihak manajemen, munculnya stres kerja akibat konflik internal yang sering terjadi secara berulang, serta lemahnya sistem pengawasan harian atau bulanan (*monitoring*) dan evaluasi kerja berkala dari pihak manajemen perusahaan.

Hasil analisis kualitatif pada bagian kinerja dan operasional menunjukkan adanya keterkaitan mutlak antara stabilitas arus distribusi barang dengan performa kerja karyawan yang diukur melalui empat dimensi evaluasi: Ketepatan Waktu (*Timeliness*): Belum optimal karena minimnya jumlah karyawan dan besarnya beban kerja yang menyebabkan kelambatan dokumen administrasi di gudang dan kendala geografis di perjalanan yang tidak dapat diprediksi Kualitas (*Quality*): Sudah berjalan



sangat baik pada aspek fisik produk melalui kepatuhan SOP pengemasan (*packing*) alat kesehatan sensitif, namun masih lemah pada kualitas ketelitian administrasi pra-pengiriman kurangnya koordinasi antar divisi. Kuantitas (*Quantity*): Mengalami ketidakseimbangan beban kerja (*workload*) yang berat akibat keterbatasan jumlah SDM (perusahaan hanya memiliki total 28 karyawan), sehingga memicu kelelahan fisik karyawan saat volume pesanan melonjak tinggi. Kemandirian (*Independence*): mandiri karyawan dalam mengatasi hambatan rute masih cenderung biasa saja dan tidak ada kesadaran akan hal itu, karena kurangnya stimulasi kompensasi atau reward yang adil dari pihak manajemen.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori Dan Aplikasi* (M. Djalil & N. Ali (Eds.); Ketiga). Bandung : ALFABETA CV.
- Indrawati, (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Refika Aditama
- Mardhatillah, M. (2024). *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Manullang. (2013). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- Poltak, L. (2021). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Raymond, Sampe, Firman Nurmansyah, Dkk Yulianti, N. ., Girsang, N. ., Subarkah, C., & Kholilah. (2024). *Pengantar Administrasi Bisnis*. Padang : CV. Gita Lentera.
- Sujarweni V. (2025) *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Silalahi, U. (2018). *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung : ALVABETA
- Lubis Y. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: IKAPI
- Yuniarsih Dkk. (2025). *Langkah-Langkah Operasionalisasi Parameter Dalam Penelitian Kualitatif*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher
- Manurung, H. (2022) *Analisis Pengaruh Kualitas Jasa Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Heksa Nusa*
- Devita, M. (2017) "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Online Mahasiswa FISIP*, 4 No 2(3), Pp. 1–15.
- Dan, P. Et Al. (2025) "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI Page 187 Of 202," 13(1), Pp. 187–202.
- Fauzi, A. Et Al. (2022) "VISA: Journal Of Visions And Ideas Analisis Manajemen Resiko Bisnis: Studi Pada Produk Usaha Yozi Boba," *Journal Of Visions And Ideas*, 2(2), P. 2.
- Nasution, M.I. (2022) "3651-9437-1-Pb," *Distribusi Pasar Luar Negeri*, 3, P. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Primadi, A., Tohir, M. And Zafira, A. (2023) "Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Logistik," *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(4), Pp. 209–214. Available At: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i4.227>.
- Sosebi, B.I. (2022) "Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung," 2, Pp. 29–52.
- Tanjung, L.S. Et Al. (2024) "Pengaruh Kinerja Operasional Gudang Terhadap Percepatan Pengiriman Barang Di PT. Satria Antaran Prima Tbk Cabang