

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks globalisasi, digitalisasi, dan dinamika Revolusi Industri 4.0 yang berkembang pesat, perusahaan di berbagai sektor, termasuk industri logistik, menghadapi tuntutan yang semakin besar untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta daya saing. PT Rhenus Logistics Indonesia, sebagai salah satu penyedia jasa logistik berskala internasional, tidak terlepas dari tekanan tersebut. Upaya mewujudkan sistem distribusi yang cepat, aman, dan andal tidak semata-mata bergantung pada kecanggihan teknologi maupun sistem informasi logistik, melainkan juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai garda terdepan dalam menjalankan keseluruhan aktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang mencerminkan sejauh mana fungsi manajerial dalam suatu organisasi berjalan secara efektif. Pencapaian kinerja yang tinggi menandakan kemampuan individu maupun kelompok dalam memenuhi target, menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditentukan, serta memberikan kontribusi nyata terhadap realisasi tujuan strategis perusahaan. Meski demikian, mewujudkan kinerja yang optimal bukanlah hal yang sederhana. Performa kerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, seperti kondisi lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta kualitas kolaborasi dalam tim. Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai peran ketiga faktor tersebut menjadi esensial, khususnya dalam konteks lingkungan kerja logistik yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi.

Lingkungan kerja merupakan faktor mendasar dalam menciptakan kenyamanan sekaligus mendorong produktivitas karyawan. Konsep ini tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas pendukung, tetapi juga meliputi dimensi psikologis, antara lain kualitas hubungan interpersonal, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian Sulastri & Uriawan (2020) mengungkapkan bahwa

lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan keyakinan diri karyawan, yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja. Dalam konteks perkembangan industri 4.0, para peneliti tersebut menegaskan bahwa perusahaan dituntut untuk membangun lingkungan kerja yang adaptif, fleksibel, serta mendukung kesejahteraan mental karyawan demi mempertahankan tingkat produktivitas yang berkelanjutan.

Di samping faktor lingkungan kerja, pengembangan karier juga memegang peranan krusial dalam mendukung keberlanjutan kinerja karyawan. Kejelasan arah karier serta adanya prospek peningkatan jabatan mampu menumbuhkan motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, N. (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karier memberikan kontribusi sebesar 51% terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan tersebut menegaskan bahwa pelatihan, evaluasi berkala, serta perumusan jenjang karier yang terstruktur merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas kinerja individu.

Sejalan dengan temuan tersebut, Purnomo, Y (2020) menegaskan bahwa pengembangan karier tidak hanya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga berfungsi sebagai variabel intervening melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, karyawan yang merasakan penghargaan serta dukungan dalam proses pengembangan potensinya cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih kuat serta motivasi kerja yang tinggi.

Di sisi lain, kerja sama tim merupakan landasan esensial dalam organisasi modern, khususnya pada perusahaan logistik seperti PT Rhenus Logistics Indonesia yang sangat bergantung pada kolaborasi lintas fungsi serta koordinasi antar departemen. Dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis, sinergi tim yang efektif memungkinkan pembagian beban kerja secara proporsional, penyelesaian masalah secara bersama-sama, serta pencapaian tujuan kolektif dengan lebih efisien.

Penelitian Saputri, R. (2024) yang dilakukan di PT Eka Akar Jati menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam hal pencapaian target dan efektivitas kerja tim. Hasil ini diperkuat oleh Fadiyah & Aesah (2025) yang meneliti di sektor logistik di Jakarta dan menemukan bahwa kerjasama tim memiliki kontribusi sebesar 47,5% terhadap peningkatan performa kerja karyawan.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kerjasama tim merupakan faktor-faktor strategis yang saling berkaitan dan bersama-sama membentuk fondasi bagi kinerja karyawan yang unggul. PT Rhenus Logistics Indonesia, sebagai perusahaan yang terus bertransformasi menghadapi era digital dan persaingan global, perlu menjadikan pengelolaan ketiga faktor ini sebagai prioritas dalam strategi manajemen SDM. Pemahaman yang mendalam terhadap hubungan antar variabel ini akan membantu manajemen dalam merancang kebijakan, program pelatihan, serta sistem kerja yang mampu mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan secara simultan.

Dengan mempertimbangkan kompleksitas tantangan dalam industri logistik dan pentingnya peningkatan kualitas SDM, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Rhenus Logistics Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang tepat sasaran dan berkelanjutan.

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT Rhenus Logistics Indonesia

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Kuantitas pekerjaan	100%	86%	88%	88%
2	Kualitas pekerjaan	100%	86%	87%	87%
3	Ketepatan waktu	100%	86%	87%	87%
4	Kemampuan bekerja sama	100%	87%	87%	88%
5	Tanggung jawab	100%	87%	88%	88%

Sumber : PT Rhenus Logistics Indonesia, diolah oleh peneliti 2025

Dari tabel capaian kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 pada lima unsur penilaian, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan tanggung jawab, terlihat tren peningkatan yang konsisten meskipun target 100% belum sepenuhnya tercapai. Kuantitas pekerjaan meningkat dari 86% menjadi 88%, kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu sama-sama naik dari 86% menjadi 87%, sementara kemampuan bekerja sama dan tanggung jawab juga mengalami peningkatan dari 87% menjadi 88%. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan berkelanjutan dalam aspek produktivitas, mutu, efisiensi, kolaborasi, dan komitmen karyawan, yang mencerminkan upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh selama periode tersebut.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, namun sebagian besar masih terbatas pada hubungan dua atau tiga variabel saja. Kumoro (2023) serta Fadiyah dan Aesah (2025) meneliti pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja, namun tidak mempertimbangkan variabel pengembangan karir maupun lingkungan kerja non fisik, yang juga memiliki peran penting dalam membentuk performa individu di tempat kerja.

Di sisi lain, Sugiono dan Iskandarmanto (2023) menyinggung pentingnya lingkungan kerja non fisik, tetapi tidak mengintegrasikan variabel kerjasama tim maupun pengembangan karir sebagai faktor yang saling berkontribusi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam penelitian terdahulu yang belum menguji secara simultan keterkaitan antara pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut, penelitian oleh Sinambela et al. (2022) dan Efendi & Fiton (2022) menekankan peran pengembangan karir terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Namun, fokus kajian mereka belum menyentuh aspek lingkungan kerja non fisik dan kerjasama tim yang sangat relevan dalam konteks kerja modern, terutama di sektor jasa dan logistik. Padahal, dinamika lingkungan kerja saat ini menuntut pendekatan yang lebih holistik, yang menggabungkan aspek

pengembangan individu, kondisi psikososial tempat kerja, dan kemampuan bekerja dalam tim. Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk mengisi gap tersebut dengan menawarkan model yang lebih komprehensif dan kontekstual mengenai pengaruh simultan ketiga variabel terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis akan melakukan penelitian pada PT Rhenus Logistics Indonesia untuk menulis tugas akhir dengan judul “Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rhenus Logistics Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rhenus Logistics Indonesia?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rhenus Logistics Indonesia?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rhenus Logistics Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rhenus Logistics Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Rhenus Logistics Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Rhenus Logistics Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan produk, pemasaran, manajemen sumber daya manusia, atau peningkatan kualitas layanan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan kajian untuk pengembangan teori maupun metodologi yang relevan dalam bidang tersebut.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam praktik nyata, serta mengasah kemampuan analisis dan berpikir kritis peneliti. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada topik yang sama atau yang berkaitan.

