

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor logistik menjadi tulang punggung perekonomian global sekaligus salah satu pilar utama yang mendukung pertumbuhan ekonomi. Perusahaan logistik memegang peranan strategis dalam memastikan kelancaran distribusi barang dan jasa, yang mencakup pengangkutan, pergudangan, hingga pengelolaan rantai pasok secara efisien, mulai dari pengadaan bahan baku hingga distribusi produk kepada konsumen akhir. Namun, seiring dengan meningkatnya kebutuhan konsumen dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan logistik dihadapkan pada berbagai tantangan baik dari sisi internal maupun eksternal. Dari sisi eksternal, perusahaan logistik harus bersaing dengan kompetitor yang terus berinovasi dalam memberikan layanan yang lebih cepat, efisien, dan ramah lingkungan. Sementara itu, dari sisi internal, perusahaan menghadapi kompleksitas operasional yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang produktif dan berperan sebagai penggerak dalam sebuah organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, yang berfungsi sebagai aset berharga sehingga perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Amelia et al., 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen yang sangat krusial dan menjadi elemen esensial dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. SDM memiliki peran yang lebih signifikan dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya, seperti modal atau teknologi,

karena manusia adalah penggerak utama yang mengelola dan mengendalikan faktor-faktor tersebut. Keberadaan SDM tidak hanya menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga menjadi motor penggerak yang memastikan seluruh elemen bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Amelia et al., 2022). Maka dari itu diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Ansory (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai pendekatan untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien, efektif, dan optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

PT. Solusindo Kencana Logistik menjadi objek penelitian ini yang merupakan perusahaan di bidang logistik yang berbadan hukum dan berdiri sejak tahun 2016. PT. Solusindo Kencana Logistik Jakarta memiliki lebih dari 100 karyawan yang tersebar di berbagai divisi. Dalam divisi operasional, terdapat 48 driver yang menjadi ujung tombak perusahaan, di mana hampir 50% dari total karyawan berperan langsung dalam kegiatan pengiriman. Setiap harinya, para driver ini bertanggung jawab untuk menyelesaikan lebih dari 200 pengiriman ke berbagai tujuan, yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Melihat peran vital tersebut, efektivitas kerja driver menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Efektifitas kerja dapat digunakan sebagai indikator untuk menilai sejauh mana sumber daya manusia di suatu perusahaan telah berkontribusi terhadap kemajuan (Khalid, 2019). Sejalan dengan hal tersebut, kondisi di lapangan menunjukkan adanya tantangan yang perlu mendapatkan perhatian khusus.

Berdasarkan wawancara awal dengan manajemen perusahaan PT. Solusindo Kencana Logistik terjadi ketidakefektifan kerja karyawan pada departemen operasional pada bagian driver selaku ujung tombak perusahaan yang dimana memiliki peran krusial dalam operasional dan citra perusahaan. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari data pengiriman. Data tersebut dapat dilihat melalui tabel yang tertera dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Pengiriman PT Solusindo Kencana Logistik Tahun 2024

Standart Pengiriman (5 x Pengiriman/hari)		Total Pengiriman/hari
Sesuai Standart	5 Driver	25
Dibawah Standart	27 Driver	135
Diatas Standart	16 Driver	80
Total Driver: 48 Driver		240
Total Pengiriman Tahun 2024: 260 (hari kerja) x 240 = 62.400 pengiriman		

Sumber: PT Solusindo Kencana Logistik

Berdasarkan data diatas terdapat banyak driver melakukan pengiriman dibawah standart. Stardart Pengiriman ini telah ditentukan oleh manajemen perusahaan berdasarkan jarak, waktu, dan lokasi penugasan setiap driver. Data diatas menunjukkan bahwa terdapat ketidakberhasilan manajemen untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari segi kuantitas kerja. Terdapat pula ketidakberhasilan manajemen dalam memcapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada segi kualitas yang dihasilkan dan ketepatan waktu dalam penyelesaiannya. Terdapat beberapa pengaduan atau keluhan yang dilakukan oleh klien terhadap driver kepada PT Solusindo Kencana Logistik. Hal ini dapat dilihat pada data laporan dari klien pada tahun 2023-2024 dibawah ini.

Tabel 1.2 Data Laporan Pengaduan Klien 2023-2024

Tahun	Isi Laporan		Total
	Kerusakan Barang	Keterlambatan Barang	
2023	21	45	66
2024	34	69	103

Sumber: PT Solusindo Kencana Logistik

Berdasarkan data diatas, terdapat beberapa klien yang mengirimkan laporan atau keluhan terhadap driver kepada PT Solusindo Kencana Logistik. Dari angka tersebut menunjukan angka cukup besar yang dimana PT Solusindo Kencana Logistik menerima project besar pengiriman dari 8-12 klien pertahun. Peningkatan jumlah keluhan ini menandakan adanya penurunan kinerja operasional, khususnya pada lini pelaksana yaitu driver, yang memiliki peran krusial dalam proses distribusi barang kepada pelanggan. Sebagai ujung tombak perusahaan, driver seharusnya mampu menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab penuh, menjaga ketepatan waktu pengiriman, serta memastikan barang sampai dalam kondisi yang baik. Namun, meningkatnya laporan terkait kerusakan dan keterlambatan barang menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara standar layanan yang diharapkan oleh perusahaan dengan kenyataan di lapangan. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori dari Ahmad (2014) yang dimana efektivitas kerja merupakan kondisi yang mencerminkan tingkat keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas hasil kerja, kualitas yang dihasilkan maupun ketepatan waktu dalam penyelesaiannya. Dari fenomena dan data diatas merupakan bentuk efektivitas kerja yang kurang maksimal.

Adapun menurut penelitian menurut Fianta et al. (2021) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas. Menurut Soetrisno (2016) disiplin

kerja adalah perilaku individu dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Disiplin juga mencerminkan sikap, tindakan, dan perilaku yang selaras dengan aturan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pada PT Solusindo Kencana Logistik terdapat ketidakdisiplinan kerja pada driver yang mengakibatkan ketidakefektifan kerja karyawan. Ketidakdisiplinan kerja dapat dilihat pada data absensi karyawan. Data tersebut dapat dilihat melalui tabel yang tertera dibawah ini.

Tabel 1.3 Data Absensi Driver PT. Solusindo Kencana Logistik Tahun 2023-2024

Bulan	Jumlah Driver	Tahun 2023			Tingkat Absensi (%)	Tahun 2024			Tingkat Absensi (%)
		Sakit	Ijin	Terlambat		Sakit	Ijin	Terlambat	
Januari	48	2	3	5	6,94	1	5	6	8,33
Februari	48	1	2	2	3,47	2	3	4	6,25
Maret	48	3	1	3	4,17	4	1	3	5,56
April	48	2	1	3	4,17	2	3	5	6,94
Mei	48	2	3	2	4,17	4	1	7	8,33
Juni	48	1	2	4	2,78	1	3	5	6,25
Juli	48	1	3	1	3,47	4	6	4	6,94
Agustus	48	2	2	3	4,86	1	4	4	7,64
September	48	1	1	4	4,86	3	2	2	5,56
Oktober	48	2	3	1	4,17	5	1	3	6,25
November	48	3	3	5	2,78	4	2	8	9,72
Desember	48	1	1	6	5,56	2	3	3	5,56
Jumlah					51,4	Jumlah			83,31

Sumber: Data Internal PT Solusindo Kencana Logistik

Berdasarkan data yang telah disajikan, terlihat bahwa tingkat absensi driver mengalami peningkatan setiap tahunnya, dengan lonjakan yang cukup signifikan sebesar 31,9 persen antara tahun 2023 dan 2024. Peningkatan angka absensi ini menunjukkan adanya penurunan tingkat kedisiplinan kerja yang dapat berdampak negatif terhadap operasional perusahaan secara keseluruhan. Ketika seorang driver tidak hadir atau datang terlambat, perusahaan dihadapkan pada tantangan dalam penjadwalan ulang dan distribusi beban kerja, yang pada akhirnya dapat mengganggu kelancaran proses pengiriman dan pelayanan kepada pelanggan. Hal

ini tidak hanya membebani driver lain yang harus menanggung tugas tambahan, tetapi juga berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan dan meningkatkan biaya operasional. Penelitian yang dilakukan oleh Dwinanda et al. (2023) menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki korelasi erat dengan efektivitas kerja. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan komitmen individu terhadap tugas yang diemban, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan temuan Ningrum (2022), yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan kerja, khususnya dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu, sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Selain permasalahan mengenai peningkatan absensi driver yang cukup signifikan, PT Solusindo Kencana Logistik juga menghadapi masalah ketidakhadiran beberapa driver yang secara berulang dengan orang yang sama. Hal tersebut berdampak langsung pada pembagian jadwal kerja dan beban tugas yang mendadak. Namun, hal ini menimbulkan ketegangan di antara para driver, dimana sebagian di antaranya merasa terbebani dan tidak menerima penambahan tugas tersebut, yang kemudian memicu konflik interpersonal antar anggota tim. Kondisi ini mencerminkan lemahnya koordinasi serta rendahnya semangat kerja sama dalam tim, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas operasional di lapangan. Seperti yang dituturkan oleh Sude & Asi (2021) kerjasama tim adalah bentuk interaksi sosial yang melibatkan sekelompok individu dengan berbagai kemampuan, bakat, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda,

yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Meskipun terdapat perbedaan di antara mereka, kesamaan tujuan menjadi faktor yang menyatukan mereka sebagai satu kesatuan tim. Sama halnya pada yang dituturkan oleh Danie et al. (2024) bahwa semakin baik kerjasama tim maka semakin baik pula efektifitas kerja Perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim yang baik dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas individu di dalam organisasi. Pada PT Solusindo Kencana Logistik, kerjasama tim menjadi hal yang penting untuk peningkatan efektivitas kerja yang dapat dilihat dari hasil *pra survey* mengenai kerjasama tim dan peneliti menggunakan data pendukung sebagai berikut.

Tabel 1.4 Data Pra Survey Mengenai Kerjasama Tim

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab saya.	6	9	15
2	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.	5	10	15
3	Saya percaya bahwa rekan kerja saya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.	7	8	15
4	Kami saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan tim.	6	9	15

Sumber: Hasil *Pra Survey* Karyawan (2025)

Kerjasama tim di perusahaan masih menunjukkan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Pada aspek tanggung jawab, sebanyak 60% responden belum menunjukkan komitmen kuat dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya. Hal ini mencerminkan bahwa kesadaran individu terhadap peran dan

kewajiban masing-masing masih perlu diperkuat agar efektivitas kerja tim dapat ditingkatkan. Dalam hal kontribusi terhadap rekan kerja, 67% responden tidak bersedia membantu ketika rekan mengalami kesulitan. Rendahnya tingkat kepedulian dan solidaritas ini menunjukkan bahwa semangat kolaboratif dalam tim masih belum terbentuk secara optimal, yang berisiko menghambat proses kerja kolektif. Terkait dengan kepercayaan antaranggota tim, hasil survei menunjukkan bahwa 53% responden belum sepenuhnya percaya terhadap kemampuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini mengindikasikan adanya keraguan atau kurangnya komunikasi yang terbuka di antara anggota tim, sehingga kepercayaan yang menjadi dasar hubungan kerja yang sehat masih perlu dibangun. Dalam hal kekompakan tim, sebanyak 60% responden merasa tidak saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan tim. Ini menjadi indikator bahwa semangat kebersamaan dan kerja sama masih rendah, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada efisiensi dan hasil kerja tim. Dalam jurnal yang dibuat oleh Junita et al. (2022), kerjasama tim merupakan salah satu aspek krusial dalam mencapai efektivitas kerja perusahaan. Kolaborasi yang baik memungkinkan anggota tim saling melengkapi, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada kapasitas individu, tetapi juga pada kekompakan dan sinergi dalam tim.

Efektivitas kerja selain dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kerjasama tim yang telah dijelaskan diatas, menurut Hariyanti (2022) efektivitas kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat motivasi kerja karyawan meningkat, efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas juga

cenderung meningkat. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mardhiah (2021) motivasi kerja adalah dorongan dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan dan menjalankan tugas secara optimal. Pada PT Solusindo Kencana Logistik, motivasi kerja sangat kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil *pra survey* mengenai motivasi kerja dan peneliti gunakan sebagai data pendukung sebagai berikut.

Tabel 1.5 Data Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan.	6	9	15
2	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kontribusi yang saya berikan.	5	10	15
3	Saya bersedia menerima tanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan.	7	8	15

Sumber: Hasil *Pra Survey* Karyawan (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei, motivasi kerja karyawan di PT Solusindo Kencana Logistik masih menunjukkan beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Pada aspek pencapaian target kerja, 60% responden menyatakan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, yang mengindikasikan rendahnya dorongan internal untuk mencapai kinerja optimal. Hal ini dapat berdampak langsung pada efektivitas kerja operasional, khususnya dalam penyelesaian tugas yang berorientasi waktu. Selanjutnya, dalam aspek pengakuan atau penghargaan, sebanyak 67% responden merasa tidak dihargai oleh rekan kerja atas kontribusi

yang diberikan. Kurangnya apresiasi ini dapat menurunkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya menghambat semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Kondisi ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dan lingkungan kerja yang suportif dalam meningkatkan rasa dihargai dan diakui. Terkait dengan tanggung jawab terhadap tugas, 47% responden belum menunjukkan kesiapan penuh untuk menerima tanggung jawab, meskipun mayoritas lainnya (53%) telah bersedia. Ketidakseimbangan ini menandakan bahwa sebagian karyawan masih kurang memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas secara optimal. Hal ini perlu menjadi perhatian, terutama karena tanggung jawab adalah fondasi penting dalam menciptakan efektivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ummah (2019) dengan memperhatikan motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja dari karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap driver pada PT. Solusindo Kencana Logistik mengenai sejauh mana disiplin kerja, kerjasama tim dan motivasi kerja mempengaruhi efektivitas kerja, sehingga peneliti melakukan dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL DI PT SOLUSINDO KENCANA LOGISTIK JAKARTA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Solusindo Kencana Logistik Jakarta?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Solusindo Kencana Logistik Jakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Solusindo Kencana Logistik Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Solusindo kencana Logistik Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Solusindo kencana Logistik Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Solusindo Kencana Logistik Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini membantu penulis untuk memahami lebih mendalam konsep disiplin kerja, kerjasama tim dan motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi efektivitas kerja. Selain itu, penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama masa studi ke dalam situasi praktis. Penelitian ini juga merupakan

salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar sarjana dalam program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru bagi PT. Solusindo Kencana Logistik mengenai pentingnya disiplin kerja, kerjasama tim, dan motivasi kerja dalam mendukung efektivitas kerja. Hasil temuan ini dapat menjadi dasar dalam merancang strategi peningkatan efektivitas kerja guna mendorong produktivitas dan daya saing perusahaan di tengah ketatnya persaingan industri.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan akademik mengenai hubungan antara disiplin kerja, kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi referensi berharga bagi mahasiswa dan peneliti yang ingin mendalami topik serupa di masa mendatang, terutama dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor logistik.