

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Terdapat banyak faktor yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Misal, sering ditemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, merasa puas dengan pekerjaan, dan memiliki motivasi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki komitmen, kepuasan, serta motivasi dalam bekerja. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang di tekuninya sebagai sesuatu yang berhubungan positif dan keberhasilan kerja.

Jasa pengiriman barang merupakan jasa yang sangat dibutuhkan di era ini dimana jasa tersebut dapat memudahkan hubungan antar individu atau organisasi sehingga menciptakan hubungan yang baik bagi pemakainya. Salah satunya adalah PT. Tiki Jaur Nugraha Ekakurir (JNE) yang besaing dengan berbagai perusahaan jasa. Saat ini , sekitar 70% pengiriman JNE berasal dari pengiriman e-commerce dan online marketplace, dengan aktivitas pengiriman barang tersebar di wilayah pulau Jawa.

Komitmen merupakan sikap dan perilaku yang dianggap sebagai penggerak seseorang karyawan dalam bekerja . Adanya komitmen dapat menjadi dorongan bagi seorang karyawan bekerja lebih baik atau malah sebaliknya, menyebabkan seseorang karyawan justru meninggalkan pekerjaanya , akibat tuntutan komitmen yang lainnya PT JNE Kantor Perwakilan Sulawesi Surabaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang logistik, beralamatkan di Jl sulawesi no 34 Surabaya, PT JNE Kantor Perwakilan Sulawesi memiliki kurang lebih 35 karyawan, yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan outsourcing dan freelance.

Manajemen PT JNE Kantor Perwakilan Sulawesi Surabaya berkomitmen untuk menumbuhkan komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawanya. Kinerja yang baik akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan. Mengupayakan pemahaman terhadap regulasi perusahaan dalam mencapai tujuan dan

meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja dan evaluasi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan dan memberi kesempatan jenjang karir yang lebih. Perusahaan dapat menciptakan atmosfer yang mendukung motivasi intrinsik karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, diberi kesempatan berkembang, dan memiliki tujuan yang jelas, akan lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik mereka pada perusahaan.

Dengan komitmen manajemen PT JNE yang baik, akan semakin meningkatkan Komitmen karyawan, kepuasan kerja dan motivasi karyawan hal tersebut dapat memicu tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik, dan dapat meningkatkan produktivitas menjadi lebih tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi bisa dibuktikan dengan semakin berkurangnya absensi karyawan, tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan tingkat turnover yang rendah, dan motivasi yang tinggi pada karyawan di tandai dengan meningkatnya kinerja karyawan dengan suatu alasan positive yang kuat.

Fenomena yang terjadi pada PT JNE Kantor Perwakilan Sulawesi Surabaya yang bergerak di bidang logistik, setelah melakukan survey terdapat adanya penurunan produktivitas kerja yang menjadi faktor utama adalah kurangnya penekanan tujuan perusahaan pada setiap karyawan menjadi permasalahan yang mempengaruhi komitmen pada setiap karyawan, hal itu juga dapat menghambat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sektor kepuasan kerja berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan penghargaan untuk setiap karyawan dengan kinerja yang baik, menyediakan peluang pengembangan diri dengan itu karyawan lebih termotivasi dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang kurang akan merusak motivasi kerja karyawan menjadi pemicu penurunan produktivitas kerja. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan terhadap variabel Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT JNE Kantor Perwakilan Sulawesi Surabaya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap, pada penelitian – penelitian sebelumnya. X1 Menurut Penelitian yang dilakukan oleh (Widjaja Revaldy, et al., 2022)) ditemukan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (didan ramadhan, et al., 2024) ditemukan bahwa variabel Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. X2 Kemudian dari variabel kedua yakni Kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh (Irvan Renata, Esmeralda, Veronika 2021) ditemukan bahwa secara parsial

bahwa Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Peneitian yang dilakukan oleh (Susy Supartina, et al., 2023)ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. X3 Kemudian dari variabel ketiga yakni motivasi kerja melalui penelitian yang dilakukan oleh Penelitan yang dilakukan oleh (M. Shalahuddin, et al., 2023)ditemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Abidin dan Budiono 2023)ditemukan hasil bahwa Motivasi kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil latar belakang dan gap penelitian maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Kantor Perwakilan Surabaya”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi kerja Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan atas kinerja karyawan?

1.3. Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi ,Kepuasan Kerja ,serta Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan atas kinerja karyawan?

1.4. Manfaat

1.4.1 Bagi Peneliti

Bagi peneliti, Hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan teori – teori yang ada dengan implementasinya di dunia nyata dan penelitian ini diharapkan dapat menambah

pengetahuan dapat melatih kemampuan analisis dan pola pikir sistematis serta membandingkan teori- teori yang sudah dipelajari di perguruan tinggi dengan relevansinya di lapangan.

1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi selanjutnya dan dapat memberikan manfaat serta pengetahuan kepada pihak akademisi, mengisi mengisi kesenjangan yang terdapat di penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai data dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan pada kinerja karuawan PT Jne Kantor Perwakilan Surabaya. Penelitian ini diharapkan mampu memerikan masukan untuk perusahaan dalam mengambil keputusan perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Beberapa batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini memfokuskan pada pembahasan tentang pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Kantor Perwakilan Surabaya.
2. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT JNE Kantor Perwakilan Surabaya dengan total karyawan 35 orang.
3. Responden yang diajukan sampel penelitian adalah karyawan PT JNE Kantor Perwakilan Surabaya