



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Transporter* JNT Cargo Pekanbaru

Indah Sri Kumala Dewi^{1*}, Maivalinda²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka, Indonesia

²Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Indonesia

*Penulis Korespondensi: indahskd1988@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of organizational commitment and job satisfaction on the performance of transporter employees at JNT Cargo Pekanbaru. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all transporter employees at JNT Cargo Pekanbaru, with a sample of 48 employees selected as research respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires developed based on the indicators of each research variable. The collected data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26 through statistical tests, including multiple regression analysis, partial significance tests (t-test), simultaneous significance tests (F-test), and the coefficient of determination. The results indicate that organizational commitment has a partial effect on employee performance. Meanwhile, job satisfaction does not have a partial effect on employee performance. However, organizational commitment and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of transporter employees at JNT Cargo Pekanbaru. The coefficient of determination (R-square) value of 0.422 indicates that organizational commitment and job satisfaction jointly contribute 42.20% to employee performance, while the remaining 57.80% is influenced by other factors outside the variables examined in this study.*

Keywords: *Employee Performance; Job Satisfaction; Logistics Services; Organizational Commitment; Transporter.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *transporter* JNT Cargo Pekanbaru. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *transporter* JNT Cargo Pekanbaru, dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang karyawan yang dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26 melalui uji statistik yang meliputi analisis regresi, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *transporter* JNT Cargo Pekanbaru. Nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,422 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi sebesar 42,20% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Jasa Logistik; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi; *Transporter*.

1. LATAR BELAKANG

Pesatnya perdagangan secara *online* telah merubah kebiasaan masyarakat dalam berbelanja. Praktis dan ekonomis menjadi alasan mengapa konsumen lebih memilih berbelanja secara *online*. Praktis sebab konsumen tidak perlu datang ke toko melainkan hanya menggunakan ponsel sudah dapat bertransaksi dan dikatakan ekonomis karena konsumen mendapatkan harga produk yang lebih murah, voucher gratis ongkir, maupun ada voucher diskon lainnya. Peningkatan perdagangan *online* berbanding lurus dengan peningkatan

pengiriman paket ekspedisi JNT Cargo. JNT Cargo merupakan jasa kirim paket yang ditujukan untuk pengiriman paket dengan volume besar ke seluruh Indonesia.

Menurut Uma & Swasti, (2024), faktor internal yang dapat menentukan berhasil atau gagalnya bisnis untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi adalah keberadaan karyawan sebagai sumber dayanya. Disini, karyawan *transporter* sebagai sumber daya di dalam perusahaan dan yang perlu diperhatikan kinerjanya. Menurut Bernadin & Russell, (2020) dalam Prastyo & Bowo, (2022), kinerja merupakan nilai serta kegunaan pekerjaan dalam suatu kelompok maupun individu dalam kurun waktu tertentu, untuk menunjukkan terpenuhi atau tidaknya kriteria pekerjaan dalam pencapaian tujuan organisasi atau bisnis. Selanjutnya Armstrong dan Baron dikutip dalam Wibowo (2013), kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta memberikan kontribusi terhadap ekonomi. Oleh karenanya perusahaan JNT Cargo perlu mencermati kinerja karyawan agar dapat bertahan di industri ekspedisi.

JNT Cargo Pekanbaru memiliki *gateway* sebagai gudang penerimaan paket dari seluruh kabupaten dan kotamadya di Riau dan juga provinsi terdekat seperti Palembang, Medan, Jambi dan Padang. Pengiriman paket ini menggunakan mobil berjenis CDD Long, Fuso dan Tronton. Pengiriman paket untuk area dalam dan luar *gateway* Pekanbaru memiliki standar waktu keberangkatan dan kedatangan yang telah dijadwalkan oleh JNT Cargo oleh karena itu karyawan *transporter* pengantar paket harus mengikuti ketentuan yang berlaku. Di samping itu karyawan *transporter* juga harus memastikan paket dalam kondisi baik, lengkap dan juga sampai ke titik tujuan pengantaran. Keselamatan karyawan *transporter* dalam mengemudi juga bagian dari harapan perusahaan agar tidak ada *delay* pengiriman paket nantinya.

Variabel kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dari *turnover* dan rata – rata usia pengabdian menurut Dharma (2023). *Turn over* karyawan adalah keluarnya karyawan dari perusahaan, menurut Megaster et al (2022). Keluarnya karyawan ini bisa disebabkan oleh faktor tertentu, baik secara terpaksa maupun sukarela.

Tabel 1. Usia Pengabdian Karyawan *Transporter* JNT Cargo.

No	Usia Pengabdian Kerja	Total	Persentase
1	< 1 tahun	25 orang	52%
2	1 - 2 tahun	19 orang	40 %
3	> 2 tahun	4 orang	8 %

Tabel 1 menggambarkan masih rendahnya komitmen organisasi karyawan karena hanya 4 karyawan yang bekerja di atas 2 tahun. *Turnover* karyawan *transporter* pada bulan Juli keluar 6 orang, bulan Agustus keluar 2 orang, September keluar 4 orang, dan Oktober keluar 3

orang. Alasan karyawan keluar karena kinerja *transporter* yang tidak baik, dikeluarkan karena bermasalah, dan diterima bekerja ditempat lain. Suryaman (2016) dikutip oleh Busro (2018:71), Saat karyawan tidak mau berkomitmen lagi pada organisasi, akibatnya sikap acuh akan muncul dari diri karyawan tersebut, serta tidak mampu menghasilkan kinerja yang tinggi, lalu dengan kesadaran sendiri atau diberhentikan oleh organisasi karyawan akan pergi meninggalkan organisasi. Lebih lanjut Mathis dan Jackson dikutip oleh Busro (2018), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tercapainya tujuan organisasi dan juga berkeinginan bertahan dalam organisasi.

Menurut George & Jones, (2007) dikutip oleh Badrianto et al. (2020), definisi kepuasan kerja yaitu kumpulan perasaan, pemikiran, dan keyakinan seseorang tentang bagaimana menanggapi pekerjaannya. Lebih lanjut definisi kepuasan kerja menurut Priansa (2016) adalah sekumpulan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, berupa suka atau tidak suka, senang atau tidak senang dari hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya atau persepsi sikap mental, serta hasil penilaian karyawan terhadap suatu pekerjaan. Perilaku yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja sebenarnya telah mencerminkan gambaran perasaannya. Sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dengan kepuasan kerja tinggi menerapkan standar kinerja perusahaan dalam rutinitasnya, tetapi karyawan yang tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaan pada akhirnya menampilkan perilaku kerja kurang baik dan berupaya mencari pekerjaan di tempat lain.

Rumusan masalah berdasarkan gambaran diatas yaitu: a) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *transporter* JNT Cargo Pekanbaru? b) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *transporter* JNT Cargo Pekanbaru? c) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *transporter* JNT Cargo Pekanbaru?

2. KAJIAN TEORITIS

Tabel 2. Penelitian Terdahulu.

No.	Peneliti	Hasil
1	Chang (2020); Kurniawan et al. (2022)	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
2	Avera & Nawawi (2019)	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3	Fauziek & Yanuar (2021)	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
4	Priyatna (2021)	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja.

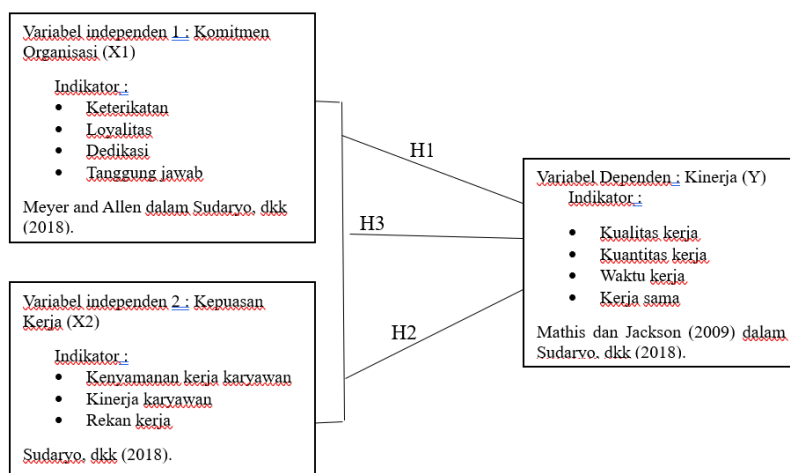
Hipotesis Penelitian sebagai berikut :

H1 : Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja

H2 : Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja

H3 : Variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Model kerangka pemikiran berdasarkan penelitian terdahulu yaitu :



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian dan Indikator Variabel.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, serta berguna dalam meneliti data berupa populasi ataupun sampel, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu analisis data yang sifatnya kuantitatif ataupun statistik, tujuannya untuk pembuktian hipotesis yang telah dibuat. Sugiyono (2013). Sampel penelitian ini semua karyawan *transporter* berjumlah 48 orang.

Teknik pengambilan data dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner. Kuesioner disebar menggunakan Google Formulir dikarenakan jam kerja *transporter* yang dibagi menjadi 2, yaitu jam keberangkatan malam dan jam keberangkatan pagi. Jadi dengan Google Formulir penulis mendapatkan data yang *real time* dari *transporter*. Setiap jawaban pernyataan responden diberi nilai 1-5 (Skala Likert / Ordinal). Kemudian kuesioner ini diolah menggunakan alat analisis yaitu SPSS 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Tahapan pengujian dilakukan untuk setiap instrumen dan hanya instrumen yang dinyatakan validlah yang bisa digunakan selanjutnya dalam melakukan pengujian lainnya. Jika instrumen bisa mengukur hal yang seharusnya dapat diukur dikatakan valid. Analisis faktor metodenya mengkorelasikan jumlah dari setiap skor faktor bernilai positif dan jika besarnya diatas 0,3 ($>0,3$) maka faktor itu memiliki validitas *construct* yang kuat / baik. Menurut Sugiyono (2013). Berdasarkan hasil olah SPSS untuk Uji Validitas variabel X1, X2 dan Y diuraikan di bawah ini:

Tabel 3. Pengujian Validitas.

Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,762	0,285	"Valid"
X1.2	0,691	0,285	"Valid"
X1.3	0,820	0,285	"Valid"
X1.4	0,563	0,285	"Valid"
X2.1	0,806	0,285	"Valid"
X2.2	0,844	0,285	"Valid"
X2.3	0,814	0,285	"Valid"
Y1	0,887	0,285	"Valid"
Y2	0,860	0,285	"Valid"
Y3	0,789	0,285	"Valid"
Y4	0,735	0,285	"Valid"

Kesimpulan: a) Komitmen organisasi : instrumen 1 (0,762) , instrumen 2 (0,691), instrumen 3 (0,820), dan instrumen 4 (0,563) $> 0,3$ artinya instrumen memiliki validitas konstruksi baik; b) Kepuasan kerja : instrumen 1 (0,806), instrumen 2 (0,844), dan instrumen 3 (0,814) $> 0,3$ artinya instrumen memiliki validitas konstruksi baik; c) Kinerja : Instrumen 1 (0,887), Instrumen 2 (0,860), instrumen 3 (0,789), dan instrumen 4 (0,735) $> 0,3$ artinya instrumen memiliki validitas konstruksi baik.

Pengujian Reliabilitas

Tahap kedua dalam mengolah data adalah melakukan pengujian reliabilitas. Ketika instrumen dipakai berulang kali untuk pengukuran objek yang sama, namun tidak terjadi perubahan data maka instrumen itu dinyatakan reliabel. Sugiyono (2013). Kriteria dianggap reliabel bila $\alpha > 0.60$.

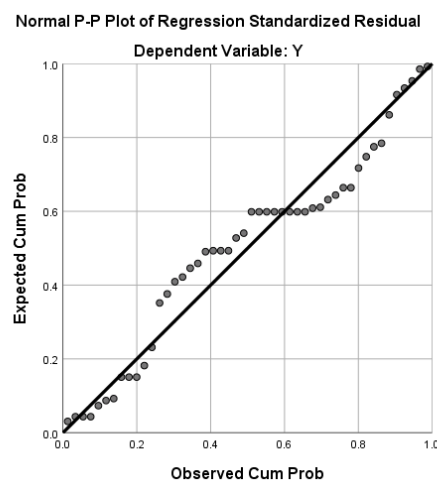
Tabel 4. Pengujian Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's alpha	Teori 0,6	Kriteria
X1	0,676	0,6	"Reliabel"
X2	0,748	0,6	"Reliabel"
Y	0,836	0,6	"Reliabel"

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas Data

Tujuan penggunaan ialah untuk melihat di dalam model regresi variabel residu apakah terdistribusi normal.



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Cara lain menggunakan *Kolmogorof Smirnov*. Diperoleh nilai sig. yaitu 0,061 ($0,061 > 0,05$), artinya data terdistribusi normal.

Pengujian Multikolinearitas

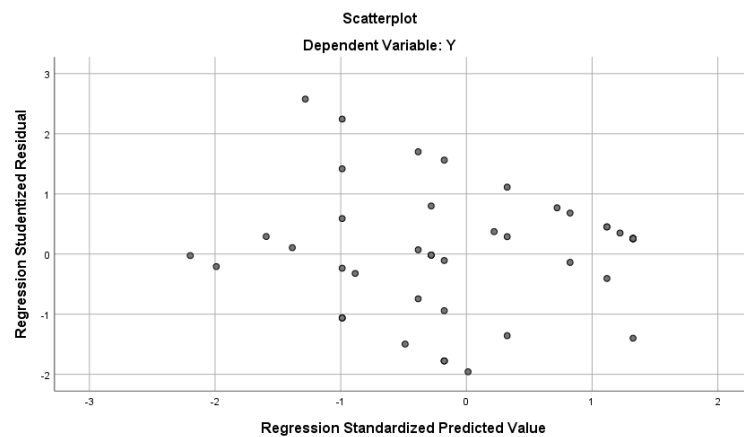
Tahap selanjutnya, melalui pengujian ini kita bisa melihat dalam model regresi ini apakah dijumpai korelasi diantara variabel independennya. Kriteria untuk melihat terdapat atau tidak terdapatnya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah apabila *tolerance value*-nya $< 0,10$ atau *VIF*-nya > 10 , artinya multikolinearitas terjadi.

Tabel 5. Pengujian Multikolinearitas.

Variabel – Variabel Independen	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Kriteria
X1	0,602	1,379	"Multikolinearitas tidak terjadi"
X2	0,602	1,379	"Multikolinearitas tidak terjadi"

Pengujian Heterokedastisitas

Tahap selanjutnya uji heterokedastisitas gunanya untuk mengetahui terjadi atau tidak terjadi penyimpangan, berupa terdapatnya ketidaksamaan varian nilai residu terhadap keseluruhan yang diamati pada model regresi. Di dalam pemodelan regresi tidak boleh terdapat adanya gejala heterokedastisitas. Caranya melihat gambar dari *Scatterplot*. Apabila dot yang menebar tidak teratur, artinya heterokedastisitas tidak terjadi.



Gambar 3. *Scatterplot*.

Tabel 6. Uji Glejser Variabel X1 dan X2.

Variabel	Hasil Uji Glejser	Signifikansi 0,05	Kriteria (Sig > 0,05, Artinya Heterokedastisitas tidak terjadi)
X1	0,069	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
X2	0,343	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresinya : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Berdasarkan kolom *Unstandardized B* pada *Coefficients* regresi X1,X2 Terhadap Y, maka

$a = 7,669$; $b_1 = 0,520$, dan $b_2 = 0,108$

$Y = 7,669 + 0,520 X_1 + 0,108 X_2 + error \dots\dots\dots(i)$

Artinya :

$a = 7,669$, artinya apabila komitmen organisasi = 0, serta kepuasan kerja = 0, maka kinerjanya 7,669.

$b_1 = 0,520$, artinya apabila komitmen organisasi meningkat 1 satuan, akibatnya kinerja naik 0,520.

$b_2 = 0,108$, artinya apabila kepuasan kerja meningkat 1 satuan, akibatnya kinerja naik 0,108.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji F

Uji F menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen (simultan), dan diterima atau ditolaknya hipotesis.. Hipotesisnya berupa :

H₀: variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (simultan).

H₁: variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (simultan).

Selain itu, untuk melihat diterima atau ditolaknya hipotesis dengan menggunakan kriteria sebagai berikut : H₀ diterima jika $\text{sig} > 0,05$ dan H₀ ditolak jika $\text{sig} \leq 0.05$.

Nilai signifikansi pada tabel Anova 0,00. Nilai sig $0,00 < 0,05$ (artinya H₀ ditolak) Apabila F hitung $> F$ tabel (terdapat pengaruh). Dari hasil SPSS diperoleh F Hitung 16,398 dan F tabel 3,204317, maka $16,398 > 3,204317$ (terdapat pengaruh). Kesimpulannya secara simultan terdapat pengaruh X1 (Komitmen Organisasi) dan X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja).

Kinerja yang diharapkan oleh perusahaan terhadap karyawan *transporter* tentunya adalah kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan dapat dilihat dari waktu bekerja, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan bentuk kerja sama terhadap perusahaan. Komitmen organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi menunjukkan sikap kerja yang baik serta bekerja dengan sepenuh hati. Selain itu juga hasil kerja yang baik, menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja akan ditampilkan oleh karyawan yang memiliki kepuasan kerja.

Uji T

Uji Parsial atau dikenal dengan uji t bisa digunakan untuk melihat besarnya pengaruh (parsial) variabel - variabel independen terhadap variabel-variabel dependen. Hipotesisnya berupa:

H₀: secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel – variabel dependen

H₁: secara parsial terdapat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel-variabel Selain itu, untuk melihat diterima atau ditolaknya hipotesis dengan menggunakan kriteria sebagai berikut : H₀ diterima jika $\text{sig} > 0,05$ dan H₀ ditolak jika $\text{sig} \leq 0.05$.

Pada hasil uji *coefficient*, sig X1 yaitu $0,00 < 0,05$, artinya H₀ ditolak, X1 (Komitmen Organisasi) berpengaruh terhadap Y (Kinerja) dan sig dari X2 $0,530 > 0,05$, artinya H₀ diterima, X2 (Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh terhadap Y (Kinerja).

Tabel 7. Uji -T (Parsial).

Variabel	t- Hitung	t- Tabel	Kriteria (t hitung > t tabel = berpengaruh)
X1	4,018	2,014103	Terdapat pengaruh
X2	0,632	2,014103	Tidak terdapat pengaruh

Sesuai dengan hasil kuesioner diperoleh jawaban item terendah untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pada pernyataan “Dalam kondisi apa pun saya akan tetap bekerja pada perusahaan ini”. Selain itu juga bila dilihat dari lama bekerja karyawan *transporter* hanya 4 orang yang bekerja di atas 2 tahun. Kondisi ini perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk bisa meningkatkan komitmen organisasi dari karyawan *transporter*. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan bekerja dengan sepenuh hati, dan tetap akan bertahan di dalam perusahaan apa pun kondisinya. Di samping itu komitmen organisasi bisa juga dilihat dari sikap karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja, seperti : rasa keterikatan, loyalitas, dan tanggung jawab dalam bekerja. Apabila hal ini dilakukan dengan benar maka kinerja dari karyawan tersebut meningkat, dan berdampak positif terhadap perusahaan. Oleh karenanya pengujian hipotesis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *transporter* JNT Cargo Pekanbaru dapat diterima.

Item terendah dari kuesioner variabel kepuasan kerja yaitu “perusahaan menampung semua masukan dari karyawan sehingga saya nyaman dalam bekerja”. Masukan dari karyawan *transporter* apabila di respon dengan baik oleh perusahaan sebenarnya dapat menambah kepuasan kerja dari karyawan. Selain itu kepuasan kerja dapat terwujud apabila terjalinnya hubungan baik di antara rekan – rekan kerja dan terhadap atasan. Namun kenyataannya dari hasil penelitian, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karena perusahaan tidak memandang kinerja dari kepuasan kerja karyawan, melainkan dari sikap kerja / hasil kerja dari karyawan itu sendiri. Saat ini karyawan *transporter* telah memahami proses kerja yang harus dilakukannya, yaitu mulai dari absen keberangkatan dan kedatangan, mematuhi SLA, bertanggung jawab terhadap paket yang dibawa, maupun keselamatan dalam berkendara. Oleh karenanya, pengujian hipotesis kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *transporter* JNT Cargo Pekanbaru dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Tujuan penggunaan koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependennya. Caranya dengan melihat *R- Square* pada *Model Summary*. Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh *R- Square* 0,422

artinya secara simultan Variabel independen berpengaruh sebesar 42,20 % terhadap variabel dependen.

Sumbangan Efektif (SE) variabel independen terhadap variabel dependen

Rumus Sumbangan Efektif variabel X terhadap variabel Y, adalah :

$$SE (X) = \beta \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\% \dots \dots \dots (ii)$$

$$SE (X1) = 0,587 \times 0,645 \times 100\% = 37,86 \%$$

$$SE (X2) = 0,092 \times 0,463 \times 100\% = 4,26 \%$$

Sumbangan Efektif X1 terhadap Y sebesar 37,86 %.

Sumbangan Efektif X2 terhadap Y sebesar 4,26 %.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun, secara simultan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,422, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 42,20% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja di atas 2 tahun hanya berjumlah 4 orang dari total 48 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan *transporter* masih tergolong rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kondisi yang ada saat ini dengan memberikan bimbingan kepada karyawan mengenai cara menerapkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) dengan benar melalui Buku Saku Standar Operasional Perusahaan sebagai pedoman dalam bekerja. Selain itu, perusahaan perlu memberikan pemahaman mengenai pentingnya mencapai kinerja yang maksimal serta menanamkan kesadaran akan pentingnya memiliki komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diduga karena perusahaan lebih menitikberatkan penilaian pada hasil kerja lapangan karyawan *transporter* dibandingkan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Dengan demikian, pada penelitian ini kepuasan kerja belum mampu memprediksi kinerja karyawan *transporter* . Untuk memperkuat hubungan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel mediasi agar hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

Selain itu, perusahaan perlu melakukan pendekatan yang lebih intensif kepada karyawan *transporter* agar memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Keterikatan, loyalitas, dedikasi, dan tanggung jawab dapat dijadikan indikator dalam menilai tingkat komitmen karyawan. Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan masukan dan keluhan, serta membangun hubungan kerja yang baik antar rekan kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan *transporter*.

DAFTAR REFERENSI

- Avera, S. K., & Nawawi, M. T. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(4), 811–819. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6568>
- Badrianto, Y., & Wahyudin, M. E. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Chang, S. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT TIKI JNE Cabang Pontianak. *Jurnal Manajemen*, 4(9).
- Dharma, S. (2023). *Manajemen kinerja*. Universitas Terbuka.
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Kurniawan, N. T., Wahjuni, S., & Suhartono. (2022). Pengaruh self-efficacy dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.19184/jsb.v10i1.19385>
- Megaster, T., Peran, P. A., & Kerja, K. (2022). Pengaruh ambiguitas peran dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada PT. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 137–145. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6809>
- Prastyo, I. D., & Bowo, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 4(2). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Priyatna, E. H. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4127>
- Sudaryo, Y., Wibowo, A. A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian manajemen*. Alfabeta.

- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X. *Ekonomi: Journal of Economics and Business*, 8(1). <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.