

## Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ekspedisi Surabaya

Zanetta Najlaa Putri Arfi, Kustini Kustini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

najlaaputri02@gmail.com, kustini.ma@upnjatim.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at the Surabaya Expedition Gallery. This study uses a quantitative approach using SmartPLS software to analyze. The study population was 39 employees and the sampling technique used the saturated sample method because all members of the population were used, namely 39 respondents. Data collection was carried out through interviews, surveys and questionnaires. Data analysis includes validity and reliability tests, R-Square tests, and bootstrapping hypothesis tests. The results showed that organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Surabaya Expedition Gallery.*

**Keywords:** *Organizational Commitment; Job Satisfaction; Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Galeri Ekspedisi Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk menganalisis. Populasi penelitian berjumlah 39 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh karena semua anggota populasi digunakan yaitu 39 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, survei dan penyebaran kuesioner. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji R-Square, dan uji hipotesis *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Galeri Ekspedisi Surabaya.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk pengelolaan dan pemanfaatan karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor internal yang sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya adalah keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia (Uma & Swasti, 2024).

Perkembangan perekonomian terus terjadi di Indonesia, salah satunya bidang jasa ekspedisi pengiriman barang. Pesatnya perkembangan ekspedisi dipicu oleh peningkatan *e-commerce* dan bisnis *online*. Ini mendorong kebutuhan jasa pengiriman bagi produsen. Tingginya usaha ekspedisi menunjukkan persaingan

bisnis yang ketat, menuntut keunggulan agar tetap eksis (Putri, 2023).

Industry ekspedisi yang kompetitif menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor penting untuk keberhasilan perusahaan. Sedangkan yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam (Anis & Irbayuni, 2021). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, pengetahuan, kepuasan, motivasi, dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Akehurst et. al (2009) Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan berkomitmen pada organisasi, serta memberikan layanan lebih baik. Kepuasan kerja sangat penting dalam industri ekspedisi.

Perusahaan ekspedisi merupakan industri penting dalam globalisasi, membantu barang dan jasa sampai ke konsumen dengan cepat dan aman. Kinerja perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan, sehingga mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat penting.

Dalam penelitian ini subjek yang dipilih yaitu pada karyawan bagian kurir Galeri Ekspedisi, karena karyawan pada bagian kurir sangatlah berperan penting bagi keberlangsungan perusahaan. Namun, saat ini perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawannya yaitu kinerja yang tidak sesuai awal target perusahaan. Perusahaan meningkatkan target pengiriman setiap tahunnya, tetapi pengiriman menurun karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kinerja menurun karena rendahnya komitmen terhadap karyawan, ini diindikasikan adanya *turnover* karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan tingkat keterikatan yang tinggi dengan tempat kerja mereka, yang merupakan tanda bahwa mereka loyal dan tidak ingin berhenti (Ali Ircham & Iryanti, 2022).

*Turnover* karyawan di Galeri Ekspedisi disebabkan oleh rendahnya komitmen terhadap perusahaan. Komitmen yang tinggi berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan dan hubungan yang stabil. Karyawan yang kurang terhubung dengan tujuan perusahaan cenderung meninggalkan pekerjaan. Selanjutnya, terdapat permasalahan kepuasan kerja. Kepuasan kerja penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja, namun pada Galeri Ekspedisi, kepuasan kerja menurun. Ini dibuktikan dengan tingginya absensi dan keterlambatan yang mengganggu kinerja karyawan. Karyawan tidak puas dengan pekerjaan dan gaji rendah. Faktor pekerjaan seperti kondisi monoton dan rutinitas lama menyebabkan kebosanan dan ketidakpuasan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau grup di tempat kerja. Menurut Bernadin & Russell (2020) dalam (Prastyo & Bowo, 2022) Kinerja adalah nilai dan kegunaan pekerjaan suatu kelompok atau individu dari waktu ke waktu, yang menunjukkan seberapa baik kelompok atau individu tersebut bekerja dalam memenuhi kriteria pekerjaan untuk mencapai tujuan bisnis atau

organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2013) dalam (Anggriati, 2024) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan : 1) kuantitas 2) tanggung jawab 3) Kerja sama 4) ketepatan waktu

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dimana mereka tertarik pada tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Robbins dalam (Manihuruk, 2023) Ini juga terlihat dari kesiapan karyawan mengutamakan kepentingan organisasi. Triatna (2016) dalam (Swasti & Jariyah, 2022) Komitmen karyawan menunjukkan niat untuk bertahan dan menjalankan tugas serta menjaga nama baik organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sopiha (2011) dalam (Maisaroh, 2020) terdapat beberapa indikator komitmen organisasi: 1) kesetiaan karyawan 2) kemauan karyawan 3) kebanggaan karyawan pada organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Rahmah et al. (2017) dalam (Fitriya & Kustini, 2023) menyatakan kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, baik positif maupun negatif. Ini muncul dari interaksi dengan lingkungan kerja dan mencerminkan sikap mental mereka. Menurut Widiyanto & Setyawasih (2019) dalam (Pratama Yudi & Irbayuni, 2023) Kinerja adalah nilai dan kegunaan pekerjaan suatu tim atau individu dari waktu ke waktu, yang menunjukkan seberapa baik tim atau individu tersebut dalam memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Afandi (2021) ada beberapa indikator kepuasan kerja: 1) gaji; 2) pengawasan; 3) rekan kerja:

H1 : Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Galeri Ekspedisi

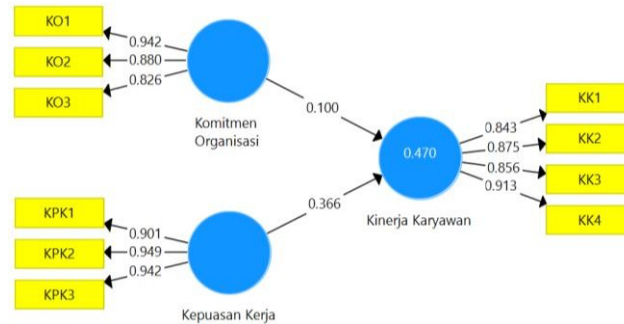
H2 : Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Galeri Ekspedisi

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dimasukkan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Dengan populasi sebanyak 39 karyawan, maka seluruh 39 karyawan Galeri Ekspedisi Surabaya dijadikan sampel. Pengumpulan data secara primer yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui GForm. Analisis dilakukan dengan menggunakan aplikasi PLS (*Partial Least Square*), disertai dengan pengujian validitas, reliabilitas, R-Square dan hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis model PLS



Gambar 1. Analisis Model

### Validitas konvergen

Dalam penelitian ini, validitas indikator dievaluasi dengan memeriksa nilai *factor loading* dalam *outer loading*. *Factor loading* menunjukkan kekuatan hubungan antara indikator dan variabel, dan dianggap valid jika melebihi 0,5. Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini, semua konstruk memiliki nilai di atas 0,50 yang menunjukkan bahwa pengukuran memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 1. Validitas Konvergen

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
KK1	0.518	0.843	0.324
KK2	0.630	0.875	0.325
KK3	0.530	0.856	0.659
KK4	0.572	0.913	0.487
KO1	0.542	0.583	0.942
KO2	0.332	0.395	0.880
KO3	0.437	0.365	0.826
KPK1	0.901	0.593	0.484
KPK2	0.949	0.659	0.471
KPK3	0.942	0.539	0.458

Sumber: Hasil Penelitian Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator variabel penelitian komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,5 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator ini memenuhi kriteria validitas konvergen.

### Validitas Diskriminan

Model pengukuran selanjutnya berfokus pada nilai Average Variance Extraced (AVE), yang mencerminkan tingkat dimana varian indikator dijelaskan oleh variabel laten. Nilai AVE yang melebihi 0,5 menandakan validitas konvergen yang baik. Berikut ini adalah hasil pengukuran AVE:

Tabel 2. Validitas Diskriminan

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.867
Kinerja Karyawan	0.760
Komitmen Organisasi	0.782

Sumber: Hasil Penelitian Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji AVE menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,782, kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,867, dan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,760. Karena semua nilai tersebut melebihi 0,5 maka validitas variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dianggap baik.

### Composite Reliability

Reliabilitas konstruk dalam suatu model dinilai menggunakan nilai *composite reliability*. Suatu konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten tersebut konsisten dan stabil dalam pengukurannya.

Tabel 3. Composite Reliability

	rho_A	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.932	0.951
Kinerja Karyawan	0.901	0.927
Komitmen Organisasi	0.934	0.915

Sumber: Hasil Olah Data PLS, 2024

Hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai masing-masing 0,915, 0,951, dan 0,927. Karena semua nilai *composite reliability* ini melebihi 0,70, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

### R-Square

Nilai R<sup>2</sup> menilai sejauh mana variabel eksogen (independen) dalam model dapat menjelaskan variabel endogen (dependen). Koefisien ini berkisar dari nol hingga 1 (0 < R<sup>2</sup> < 1). Nilai R<sup>2</sup> yang lebih rendah menandakan kapasitas variabel independen yang lebih terbatas untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 4. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.470	0.440

Sumber: Hasil Olah Data PLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R<sup>2</sup> adalah 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut dapat menjelaskan 47% variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi

oleh variabel independen, seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sisanya, 53% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.511	0.511	0.150	3.394	0.001
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.267	0.288	0.122	2.184	0.029

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2024

Hasil dari analisis PLS, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, menunjukkan Nilai P-Values dibawah 0,05 yang mengarah pada kesimpulan berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ekspedisi **dapat diterima**, dengan path coefficients sebesar 0,267 dan nilai T-Statistic sebesar 2,184 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau P-Values 0,029 < 0,05, dengan hasil **Signifikan** (positif).
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ekspedisi **dapat diterima**, dengan path coefficients 0,511 dan nilai T-Statistic 3,394 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau P-Values 0,001 < 0,05, dengan hasil **Signifikan** (positif).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Galeri Ekspedisi Surabaya. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung bekerja secara optimal dan memberikan perhatian serta usaha yang sesuai harapan perusahaan. Tingkat komitmen yang tinggi juga membuat karyawan lebih termotivasi dan bertanggung jawab, berdampak positif pada tujuan perusahaan. Pada penelitian ini *outer loading* terbesar yaitu Indikator kebanggaan karyawan menunjukkan bahwa rasa bangga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan bertahan di perusahaan.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Galeri Ekspedisi Surabaya, sehingga hipotesis diterima. Kepuasan kerja penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah menyebabkan kinerja menurun. Kepuasan kerja adalah sikap emosional positif terhadap pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa *outer loading* terbesar adalah indikator gaji memiliki pengaruh terbesar, di mana karyawan yang puas

dengan gaji merasa bahagia dan termotivasi, mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan analisis Partial Least Squares (PLS), kesimpulan yang diambil adalah Komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan, terutama jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi dan tanggung jawab yang lebih. Kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

## SARAN

Dari hasil penelitian, terdapat beberapa saran untuk pengambilan keputusan depan. Pertama, indikator kebanggaan karyawan pada organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sehingga organisasi perlu menciptakan lingkungan yang nyaman. Kedua, gaji juga berpengaruh besar, sehingga perusahaan disarankan untuk mengevaluasi dan menyesuaikan gaji sesuai UMR Kota Surabaya. Ketiga, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain untuk penelitian yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Ircham, M., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. *SEIKO: Journal of Management & Business*.
- Anggriati, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo (PERSERO) Sub Regional Head Jawa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13, 1-17.
- Anis, M., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi. *Jurnal Sains Manajemen*, 7, 1-8.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba*, 5(2).
- Maisaroh. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru* [Skripsi]. Universitas Islam Riau .
- Manihuruk, Febrianti. (2023). Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(01), 1-14.
- 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).

Pratama Yudi, C. R., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj:ReligionEducationSocialLaaRoibaa*, 5(4).

Putri, S. A. (2023). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Di SMAN 1 Bergas* [Skripsi]. Universitas Semarang .

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Swasti, I. K., & Jariyah, A. A. (2022). KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2).

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Ekconomics and Business*, 8(1).