

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik dalam skala besar maupun skala kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur penentu dalam proses pengembangan usaha sehingga peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin dalam Nafisah dan Raharjo, 2016:70). Perkembangan dunia usaha akan terwujud apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas. Sebuah organisasi harus memiliki visi dan misi, dengan kata lain organisasi harus mencapai tujuan. Dengan alasan yang sederhana, organisasi adalah sebuah institusi yang menarik manusia agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, tujuan bersama dan tujuan masing-masing. Tujuan bersamanya adalah tujuan *public* yaitu memberikan pelayanan kepada *public* secara maksimal dalam rangka mencapai kemakmuran. Sedangkan tujuan individu adalah mencari kesejahteraan dari masing-masing individu tersebut. Komitmen bersifat individu sedangkan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenali dan terikat kepada organisasinya.

Virus Corona ditemukan di negara Wuhan, ibukota Tiongkok pada Bulan Desember tahun 2019 dengan menggunakan bahasa ilmiah yaitu SARS *Coronavirus* 2 (SARS-COV-2) yang mengakibatkan penyakit *CoronavirusDisease* 2019 (Covid-19). Menurut lembaga induk kesehatan

dunia menyatakan bahwa virus tersebut merupakan wabah penyakit yang global (pandemi). Suatu virus dinyatakan global apabila telah menjadi sebuah wabah yang tersebar di seluruh dunia yang melampaui batas. Dengan adanya pandemi Covid-19 dapat menghambat seluruh aktivitas, seperti halnya kegiatan belajar mengajar, kegiatan dalam menyelesaikan pekerjaanpun menjadi terlambat. Sehingga tidak menutup kemungkinan dapat menimbulkan beberapa efek terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas bisa kita lihat bahwasannya pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini akan memberikan pengaruh baik pengaruh kecil ataupun pengaruh besar terhadap kinerja sumber daya manusia dalam organisasi, satu diantaranya adalah kinerja karyawan JNE Bangkalan. Pelaksanaan program kerja kinerja karyawan yang awalnya dilakukan secara offline pada kantor, namun saat pandemi Covid-19 terjadi sebagian karyawan berganti dengan sistem *Work From Home*(WFH) yang biasa juga disebut dengan sistem *daring* (dalam jaringan). Hal tersebut tidak menutup kemungkinan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan perusahaan ini.

Dalam dunia bisnis komitmen organisasi berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan keberlangsungan hidup organisasi. Karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kehadiran karyawan, kelambatan kerja dan *turn over* karyawan. Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu yang berusaha bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berusaha melakukan yang terbaik untuk

perusahaannya. Semakin banyak perusahaan memiliki individu yang kuat akan semakin tinggi pula kinerja dan besarnya juga peluang perusahaan untuk mencapai tujuan.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan bahwa kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya akan memiliki rasa semangat dalam bekerja dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, oleh karena itu penilaian karyawan perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu (Kasmir, 2017).

Dalam sebuah organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan termasuk unsur utama dalam sebuah organisasi yaitu atasan dan bawahan. Komitmen dalam organisasi merupakan hal yang dirasa sangat penting karena merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen organisasi maupun peneliti yang berfokus pada perilaku manusia.

Selain itu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari

tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Dalam perkembangannya, Komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat diperhatikan pada organisasi skala besar. Seperti halnya pada perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun organisasi dengan skala besar tersebut satu diantaranya adalah PT. JNEBangkalan.

Pada dasarnya perusahaan ekspedisi dengan perusahaan lain memiliki kesamaan dari segi kebutuhan akan sumber daya manusia sebagai penggerak kegiatan operasional, hanya saja perusahaan ekspedisi bergerak dibidang jasa pengiriman barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang meningkat. Hal tersebut bisa dilihat sekarang dimana bisnis e-commerce di tanah air sedang mengalami peningkatan yang pesat, selain memiliki pasar yang besar , pertumbuhan e-commerce juga ditopang oleh populasi generasi muda yang besar dan juga pertumbuhan ekonomi yang semakin kuat. Salah satu yang menjadi penopang bertumbuhnya e-commerce yakni industri logistik dan jasa pelayanan pengiriman barang.

Namun, seiring dengan perkembangannya perusahaan ini merasakan adanya tingkat persaingan antar perusahaan ekspedisi lain yang berada di Kabupaten Bangkalan yang semakin ketat. Persaingan yang terjadi bukan hanya dari segi harga saja, tetapi juga persaingan dalam memberikan layanan yang berkualitas demi memenuhi kepuasan

konsumen yang dapat meningkatkan jumlah pengiriman. Berikut data perusahaan ekspedisi yang ada di kota Bangkalan :

Tabel 1.1 Data Perusahaan Ekspedisi di Kota Bangkalan

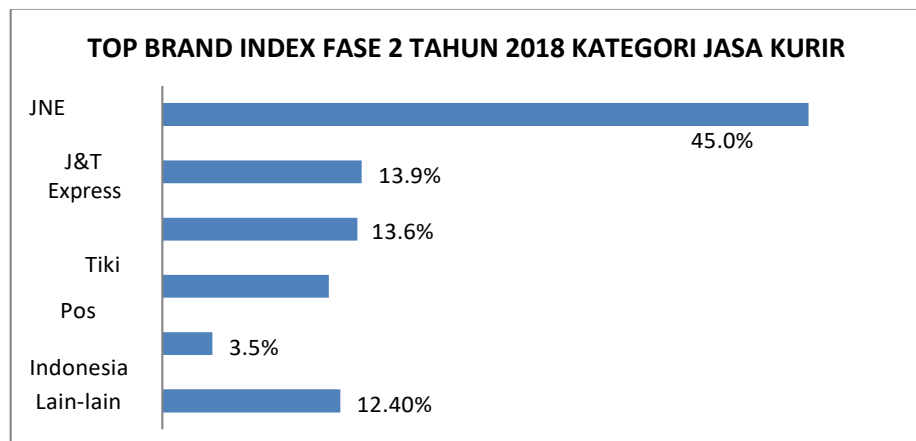
No	Nama Perusahaan	Cabang	Agen
1.	Jne	1	18
2.	Jnt	1	2
3.	Pos	1	16
4.	Si cepat	1	0
5.	Anteraja	1	0
6.	Id express	1	0
7.	Indah expres	1	0
8.	Tiki express	1	0

Sumber: Masing-masing bagian Sumber Daya Manusia Ekspedisi Bangkalan

Hal ini menunjukkan bahwa PT. JNE Bangkalan mempunyai potensi ekonomi dan prospek pasar pelayanan jasa pengiriman barang yang cukup besar. Hal itu terlihat dari data perusahaan ekspedisi yang ada di Bangkalan. Perusahaan ini telah menjadi salah satu perusahaan ekspedisi yang mempunyai agen terbanyak di kabupaten Bangkalan dan juga pernah meraih *top brand* dalam katagori jasa kurir pada tahun 2018.

Hal tersebut bisa dilihat pada gambar 1.2:

Gambar 1.2 *Top Brand* Perusahaan Jasa Pengiriman dan Logistik Indonesia



Sumber : <https://www.topbrand-award.com/en/2018/07/jasa-kurir-2018/>

Namun demikian masih ditemui adanya kritikan bahwa pelayanan perusahaan ini perlu dilakukan upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan tuntutan konsumen yang mengharapkan penyelesaian masalah mengenai keterlambatan pengiriman paket. Pelanggan memandang bahwa hanya perusahaan ekspedisi lah yang mampu membantu memberikan pelayanan jasa pengiriman dan logistik.

Hal tersebut tentunya menuntut perusahaan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pada sistem pelayanan perusahaan tersebut, di samping Admin dan Driver, Kurir juga memiliki posisi yang sangat penting. Menurut Runi dan Riania (2017:48) mengatakan bahwa bentuk pelayanan yang paling mempengaruhi kepuasan pelanggan adalah pelayanan kurir. Kurir merupakan ujung tombak pelayanan jasa pengiriman barang. Puas atau tidaknya pelanggan terhadap pelayanan pengiriman merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya kualitas pengiriman. Hal ini disebabkan karena kurir lah yang turun langsung ke lapangan untuk bertugas mengirim baik dalam bentuk paket, dokumen, dan yang lainnya.

Pelayanan admin dan kurir pada perusahaan ini merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra nama perusahaan di mata masyarakat. Baik atau buruknya kinerja seorang kurir dan admin dapat dilihat dari mutu cara melayani pelanggan dengan ramah dan sopan. Pada dasarnya yang menjadi acuan dalam menilai kualitas pelayanan kurir adalah dengan menggunakan standar praktik pengiriman. Standar praktik ini menjadi pedoman bagi kurir dalam melaksanakan tugas pengiriman barang. Tenaga kurir merupakan tenaga yang paling banyak dan paling sering berinteraksi dengan pelanggan, maka kinerja kurir harus selalu ditingkatkan dalam pemberian pelayanan pelanggan.

Hasil wawancara sementara yang dilakukan kepada *Customer Service* perusahaan ini menemukan beberapa keluhan bahwa kinerja karyawan perusahaan tersebut belum maksimal, hal ini dibuktikan masih adanya keluhan terutama mengenai kualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, masih terdapat konsumen yang bingung mengenai keterangan barang mereka saat mengecek pada suatu web-nya. Sehingga hal tersebut membuat konsumen kurang paham mengenai keberadaan barang yang mereka kirim melalui ekspedisi tersebut. Permasalahan lain yang terjadi pada perusahaan ini adalah pengiriman yang tidak sesuai dengan estimasi yang ditawarkan, sehingga pengiriman menjadi terlambat untuk sampai ke alamat konsumen.

Selanjutnya mengenai kurir yang kurang komunikatif dan memberikan pelayanan yang kurang ramah. Sebagai akibatnya, mungkin bisa terjadi salah paham antara kurir dan konsumen. Salah alamat, salah

nomer atau yang lebih fatal barang konsumen yang hilang. Konsumen tentunya mengharapkan pelayanan yang siap, cepat, tepat dan nyaman. Dalam memberikan pelayanan jasa yang berkualitas ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas pula yakni memiliki pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan tugasnya, memiliki energi, dan bakat serta bisa bekerja secara professional dan mampu menghadapi tekanan dalam suatu tugas pekerjaannya.

Dengan demikian pihak perusahaan harus menerapkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan yaitu memberikan pelayanan yang berkualitas dan terbaik. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebab tanpa komitmen organisasi perusahaan bisa kehilangan anggotanya dan tujuan-tujuan yang telah direncanakan tadi tidak bisa terlaksana. Begitu pula dengan kepuasan kerja karyawan istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno,2017:97). Individu dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap tugasnya sebaliknya, individu dengan tingkat kepuasan yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap tugasnya. Sehingga perusahaan harus mampu memberikan kepuasan terhadap karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan pada tugas pekerjaannya.

Berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka dalam meningkatkan mutu pelayanan perusahaan JNE, setiap karyawan harus memiliki komitmen organisasi. Komitmen merupakan alat untuk karyawan

bisa memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain memiliki komitmen, perusahaan juga harus memenuhi apa yang dibutuhkan karyawan seperti hal alat dan sarana, upah, juga bisa mempromosikan karyawan tersebut untuk kenaikan jabatan sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan selama ini.

Berdasarkan hasil observasi yaitu wawancara dengan Pimpinan bagian kurir perusahaan ini menemukan bahwa alat dan sarana untuk melakukan pengiriman masih rendah. Perusahaan masih belum bisa memfasilitasi sepeda motor untuk melakukan pengiriman sehingga menggunakan motor milik pribadi karyawan. Hal tersebut membuat karyawan kurang puas dikarenakan ada beberapa karyawan yang mempunyai keterbatasan mengenai kendaraannya.

Selain itu hasil wawancara dengan Pimpinan bagian Sumber Daya Manusia perusahaan ini masih terdapat karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu, keterlambatan saat pergantian (*shift*), dan karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja. Ada pula sebagian karyawan yang tidak taat pada standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, hal tersebut terbukti pada kinerja karyawan JNE Bangkalan pada 5 bulan terakhir 2021 :

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan Bulan Juni-Oktober 2021

Delivery/BB	Bulan	Jumlah	Rata-rata	Target	Capaian
Delivery/BB	Juni	1574	61	120	50%
Delivery/BB	Juli	1556	58	120	48%
Delivery/BB	Agustus	1710	67	120	56%
Delivery/BB	September	1468	54	120	47%
Delivery/BB	Oktober	626	24	70	33%

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT JNE Bangkalan 2021

Berdasarkan dari tabel kinerja karyawan diatas, dijelaskan bahwa masih terdapat penurunan juga peningkatan terhadap kinerja karyawan perusahaan ini. Dimana, pada kenyataan yang ada dilapangan menunjukkan kegiatan proses pengiriman belum secara optimal berjalan dengan seharusnya. Kondisi ini disebabkan karena kurir yang belum memiliki pengetahuan, belum memaksimalkan tugasnya, serta keterampilan mengkaji secara memadai maka jika menghadapi masalah atau persoalan sulit akan berpotensi menjadikan mereka mudah menyerah, pasrah dengan keadaan, berkurangnya semangat bekerja,serta tidak mau memecahkan permasalahan yang ada yang akhirnya mencerminkan pada kinerja karyawan terutama kurir menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kurir yang tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Tabel 1.4 Data masuk dan keluar karyawan PT JNE Bangkalan

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan yang Keluar
1	2019	11 orang	3 orang
2	2020	18 orang	7 orang
3	2021	14 orang	4 orang
Jumlah		43 orang	14 orang

Sumber : Bagian sumber daya manusia PT. JNE Bangkalan 2021

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat diketahui jumlah karyawan yang masuk di perusahaan ini pada tahun 2019 karyawan yang masuk sebanyak 11 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 3 orang, pada tahun 2020 karyawan yang masuk sebanyak 20 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 7 orang. Sedangkan pada tahun 2021 karyawan yang masuk sebanyak 14 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya komitmen karyawan sehingga terdapat karyawan yang keluar tiap tahunnya. Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada pergantian karyawan yang baru untuk mencari pengganti karyawan mereka yang keluar (*turnover*). Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan yang tersedia dan dapat membantu kinerja karyawan meningkat untuk perusahaan.

Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Permasalahan tersebut timbul karena kurangnya alat dan sarana yang diberikan perusahaan tidaksesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dalam menunjang pekerjaanya. Hal tersebut berdampak pada tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan.

Tabel 1.5 Daftar Hadir Karyawan JNE Bangkalan Januari-Oktober 2021

Bulan	Keterangan					
	Izin	Sakit	Cuti	Terlam bat	Tanpa Keteran gan	Total
Januari	6	11	6	4	2	29
Februari	3	17	3	6	2	31
Maret	3	12	0	10	0	25
April	1	17	0	12	0	30
Mei	1	16	0	8	1	26
Juni	0	113	8	7	1	129
Juli	0	73	0	5	1	79
Agustus	2	40	0	9	0	51
September	9	34	7	10	0	60
Oktober	10	10	12	12	5	49

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT.JNE Bangkalan 2021

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan perusahaan ini mengalami kenaikan dalam tiap bulannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan tiap bulannya yang naik 1-2%. Kenaikan ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena masih banyak karyawan yang izin dan datang terlambat. Tingginya ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan merupakan sikap dari rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013:202). Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja". Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan

karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kalaborasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk meminimalisir kinerja yang kurang optimal perlu adanya dorongan yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan.

Motivasi terhadap karyawan mempunyai peran penting, karena dengan dorongan motivasi ini diharapkan setiap diri karyawan dapat bekerja keras dan memiliki antusias untuk mencapai kinerja yang bagus. Motivasi wajib dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya karena terdapat dimensi mengenai pembagian pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi merupakan suatu daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, supaya mereka bisa bekerja sama dengan team dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Motivasi bisa dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri dan didalam subyek untuk melakukan kegiatan-kegiatan sesuai tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada karyawan, memberikan sebuah kekuatan terhadap kegiatan-kegiatan, serta

mengarahkan tingkah laku karyawan supaya mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan diberikannya motivasi atasan kepada karyawan atau bawahan di dalam perusahaan maka bisa berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Temuan Ayu Pangestu (2014), Agus Tunggal Saputra (2016) dan Ni Komang Sri (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh S Susanti (2016) dan M Rahmawati (2019) ditemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DIMASA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA KARYAWAN PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR/JNE BANGKALAN)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian tertarik untuk meneliti :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. JNE Bangkalan?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. JNE Bangkalan?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE Bangkalan?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. JNE Bangkalan?
5. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. JNE Bangkalan?
6. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE Bangkalan melalui motivasi kerja?
7. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. JNE Bangkalan melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT JNE Bangkalan?
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PTJNE Bangkalan?
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Bangkalan?

4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Bangkalan?
5. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Bangkalan melalui motivasi kerja?
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTJNE Bangkalan melalui motivasi kerja?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan perusahaan, sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kinerja pada PT. JNE Bangkalan. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia,

sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam perusahaan yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan dan referensi mengenal pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.