

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen paling penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya SDM yang kompeten dan produktif, keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan akan sulit terwujud.¹ SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, melainkan penggerak utama dari seluruh aktivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola SDM secara optimal, baik melalui pelatihan, pembinaan, maupun pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi atau kekuatan modal, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas dan semangat kerja para karyawannya. SDM yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, sedangkan motivasi yang rendah dapat memicu penurunan kinerja, absensi tanpa alasan, bahkan tingginya potensi *turnover* karyawan (pergantian atau keluar-masuknya karyawan dari perusahaan dalam periode tertentu).

Kinerja karyawan adalah aspek yang sangat penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Menurut Hartini, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

¹ Ahmad Mukhtar and others, 'Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi', *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2.7 (2024), pp. 52–69 (p. 53) <<https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>>.

individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.² Selain itu, kinerja berfungsi sebagai hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan seseorang. Kinerja yang baik akan mendukung tercapainya target perusahaan, meningkatkan daya saing, dan memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan pekerjaan, kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi kerja.³ Di antara faktor-faktor tersebut, motivasi kerja menjadi salah satu aspek dominan yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, tekun, dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dapat bersumber dari dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bertindak atau bekerja demi mencapai tujuan tertentu.⁴ Dalam konteks perusahaan, motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini sangat bergantung pada kemampuan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang layak, serta memenuhi kebutuhan dasar karyawan secara manusiawi dan profesional. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan cenderung bekerja secara pasif dan kurang optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka mau bekerja sama,

² Hartini, 'Kinerja Karyawan', *Ekonomi Dan Pembangunan*, 1.3 (2023), pp. 205–14 (pp. 205–14) <<https://www.researchgate.net/publication/373642909>> [accessed 10 September 2025].

³ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)* (Zanafa Publishing, 2018), p. 45.

⁴ Hans A Lao, 'Analisis Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang', *Adminisrasi Bisnis*, 10.motivasi eksternal dan internal (2018), pp. 1–10 (p. 3).

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.⁵ Motivasi tinggi mendorong karyawan bekerja sungguh-sungguh, bersemangat mencapai target, dan mampu menghadapi tantangan. Faktor yang memengaruhi motivasi antara lain penghasilan, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan, serta peluang pengembangan diri. Karena itu, perusahaan perlu memahami dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan agar motivasi tetap terjaga.

Sejalan dengan itu, Abraham Maslow mengemukakan teori hierarki kebutuhan yang menjelaskan bahwa motivasi kerja muncul dari upaya seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang tersusun secara bertingkat. Lima tingkatan kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis (seperti makan, minum, dan istirahat), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.⁶ Dalam konteks dunia kerja, teori Maslow memberikan gambaran bahwa perusahaan perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri agar motivasi mereka tetap terjaga dan kinerja dapat meningkat.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan pengalaman, tetapi juga sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan etos kerja tinggi, berusaha mencapai target, serta mampu menjaga konsistensi dalam produktivitas. Oleh karena itu, penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi penting, terutama di perusahaan

⁵ Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, 8th edn (Bumi Aksara, 2018), p. 132.

⁶ A. H. Maslow, *A Theory of Human Motivation, Defining and Classifying Children in Need* (Dancing Unicorn Books, 2017), pp. 15–23, doi:10.4324/9781315258324-16.

dengan beban kerja tinggi seperti ekspedisi atau jasa pengiriman.

Pemilihan Kota Kediri sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kediri tahun 2023, sektor transportasi dan pergudangan menjadi salah satu sektor dengan pertumbuhan tertinggi, yakni mencapai 10,43%, yang menunjukkan peningkatan signifikan pada aktivitas logistik di wilayah ini.⁷ Kedua, secara geografis, Kota Kediri memiliki posisi strategis di Jawa Timur bagian barat daya sebagai jalur distribusi antara Surabaya, Madiun, Blitar, dan Tulungagung, sehingga menjadi simpul penting dalam rantai pasok barang. Ketiga, meningkatnya transaksi *e-commerce* yang didukung oleh penetrasi internet di Jawa Timur sebesar 78% turut mendorong tingginya volume paket ekspedisi di Kediri.⁸

Kondisi tersebut menjadikan Kota Kediri sebagai wilayah yang representatif untuk meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di sektor ekspedisi, karena pertumbuhan aktivitas logistik dan kompleksitas distribusinya relatif tinggi dibandingkan kota lain di sekitarnya. Relevansi ini semakin diperkuat dengan keberadaan beberapa perusahaan ekspedisi besar yang beroperasi aktif di Kota Kediri, seperti Shopee Express (SPX), J&T Express, dan Anteraja). Ketiga perusahaan tersebut sama-sama bergerak di bidang jasa pengiriman berbasis *e-commerce*, namun memiliki karakteristik operasional, sistem kerja, serta tingkat beban kerja yang berbeda, sehingga berdampak pada variasi pemenuhan kebutuhan dasar, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

⁷ Badan Pusat Statistik Kota Kediri, 'Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Di Kota Kediri (Persen)', *BPS Kota Kediri*, 2023 <https://satudata.kedirikota.go.id/data_iku/detail/21-pertumbuhan-ekonomi> [accessed 10 September 2025].

⁸ Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 'Laporan Survei Internet APJII 2023: Penetrasi Internet Di Indonesia', *APJII*, 2023 <<https://apjii.or.id/survei2023>> [accessed 10 September 2025].

Sebaliknya, ekspedisi lain di Kota Kediri seperti JNE, TIKI, Pos Indonesia, dan SiCepat tidak dipilih sebagai pembanding utama karena memiliki karakteristik operasional yang kurang selaras dengan fokus penelitian. JNE dan TIKI lebih menitikberatkan pada sistem layanan berbasis agen dan pelanggan ritel umum, dengan distribusi beban kerja yang relatif lebih merata serta tidak sepenuhnya didominasi oleh lonjakan volume dari satu *platform e-commerce* tertentu, sehingga kompleksitas operasional dan tekanan kerja karyawan tidak setinggi pada perusahaan ekspedisi berbasis marketplace.⁹ Pos Indonesia memiliki sistem birokrasi dan regulasi internal sebagai BUMN yang membentuk pola kerja lebih formal dan terstandar¹⁰, yang kurang mencerminkan dinamika pertumbuhan logistik digital di Kota Kediri, sedangkan SiCepat di wilayah Kota Kediri memiliki skala operasional yang relatif lebih kecil sehingga variasi beban kerja dan kompleksitas distribusinya belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi industri ekspedisi yang kompetitif di kota ini. Oleh karena itu, SPX Express, J&T Express, dan Anteraja dinilai paling relevan sebagai objek dan pembanding untuk menganalisis hubungan pemenuhan kebutuhan fisiologis, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks logistik berbasis *e-commerce* di Kota Kediri. Perbandingan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perbandingan Kondisi Operasional Ekspedisi di Kota Kediri

Ekspedisi	Alamat	Volume Paket & Beban Kerja	Sistem Kerja & Shift	Kompleksitas Operasional	Tekanan Kerja Karyawan
J&T	Jl. Letjend.	Cukup	Ada <i>shift</i> ,	Operasional	Tekanan ada,

⁹ Rahayu, *Manajemen Distribusi Dan Logistik* (Mitra Wacana Media, 2019), pp. 87–89.

¹⁰ Agus Dwiyanto, *Manajemen Pelayanan Publik*, ed. by Gadjah Mada University Press (2018), pp. 56–58.

Express	Mt. Haryono no.45, Singonegaran, Kec. Pesantren Kota Kediri	tinggi, terutama saat promo <i>e-commerce</i>	namun lebih fleksibel	modern, tapi lebih terpusat	tapi tidak sekompleks SPX
Anteraja	Jl. Tinalan Gg.1 no. 65 Tinalan, Kec.Pesantren	Tinggi di area perkotaan, lebih stabil di daerah	Sistem <i>shift</i> , namun tidak seketat SPX	Operasional cukup kompleks	Tekanan kerja sedang
SPX Express	Jl. Letjend Suparman, no. 52 Tosaren Kec.Pesantren Kota Kediri	Sangat tinggi, terlebih saat <i>event</i> Shopee	Sistem <i>shift</i> 24 jam, manajemen ketat	Operasional kompleks, volume paket besar	Tekanan kerja tinggi, fisik & mental

Sumber: Data hasil observasi dan wawancara yang telah diolah, 2025¹¹

Berdasarkan tabel perbandingan ekspedisi di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing perusahaan ekspedisi memiliki karakteristik operasional yang berbeda. J&T Express memiliki volume paket yang cukup tinggi, terutama ketika ada promo besar dari *e-commerce*, dengan sistem *shift* yang relatif fleksibel. Kompleksitas operasionalnya modern namun lebih terpusat, sehingga tekanan kerja karyawan ada, tetapi tidak seberat SPX Express. Sementara itu, Anteraja, ekspedisi ini memiliki volume paket yang tinggi khususnya di area perkotaan, meskipun di daerah lebih stabil. Sistem kerja menggunakan *shift*, namun tidak seketat SPX Express. Operasionalnya cukup kompleks karena terintegrasi dengan sistem digital, sehingga tekanan kerja karyawan berada pada level sedang hingga tinggi tergantung wilayah operasionalnya. Adapun SPX Express menempati posisi dengan beban

¹¹ Hasil observasi dan wawancara penulis dengan karyawan serta manajemen ekspedisi (J&T Express, SiCepat Express, Anteraja, dan SPX Express) di Kota Kediri pada tanggal 20 Agustus 2025.

kerja paling berat. Volume paket sangat tinggi, terutama saat *event* Shopee atau peak season, dengan sistem shift yang berjalan 24 jam serta manajemen yang ketat. Kompleksitas operasional SPX Express tergolong sangat tinggi karena menangani volume paket dalam jumlah besar, sehingga tekanan kerja yang dihadapi karyawan pun juga sangat tinggi baik secara fisik maupun mental.¹²

Di Kota Kediri sendiri, terdapat dua hub utama SPX Express, yaitu SPX Express Hub Mojoroto dan SPX Express Hub Pesantren. Dari kedua hub tersebut, peneliti memilih SPX Express Hub Pesantren sebagai objek penelitian karena memiliki jumlah volume paket dan karyawan yang lebih banyak dibandingkan dengan Hub Mojoroto. SPX Express Hub Pesantren yang berlokasi di Jl. Letjend Suparman, No. 52 Tosaren Kec. Pesantren Kota Kediri, Jawa Timur, memiliki karakteristik operasional yang paling menantang. Volume paket yang sangat tinggi, sistem kerja dengan *shift* 24 jam, serta kompleksitas operasional yang besar menjadikan motivasi kerja sebagai faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tekanan kerja yang tinggi, baik secara fisik maupun mental, menjadikan lokasi ini representatif untuk meneliti bagaimana pemenuhan kebutuhan karyawan dapat memengaruhi motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Perbedaan tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2

Perbandingan Ekspedisi di Kecamatan Pesantren

Aspek	SPX Express Hub Pesantren	J&T Express	Anteraja
Volume Paket	Sangat tinggi, terutama saat <i>event</i>	± 4500 – 6000 paket/hari	± 3000-5000 paket/hari (lebih

¹² Mario Handi Wijaya and Nataya Charoonsri Rizani, 'Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Pelayanan Shopee Express Dengan Metode Servqual', *Presisi*, 24.1 (2022), pp. 41–50 (p. 42) <<https://ejournal.istn.ac.id/index.php/presisi/article/view/1145/763>>.

	Shopee ($\pm$ 10.000 – 14.000 paket/hari)	(bervariasi tergantung seller dan pick up harian)	stabil namun meningkat saat promo e-commerce
Jumlah Karyawan	120 karyawan (Kurir Dedicated, operator, mitra)	50 karyawan (kurir, admin, operator).	35 (kurir, admin dan operator).
Sistem Kerja	<i>Shift</i> 24 jam penuh, manajemen ketat	Shift 2 kali (pagi & sore)	Shift kerja 2 kali, sistem manual dan aplikasi internal Satria untuk pelacakan
Kompleksitas Operasional	Tinggi, melibatkan volume paket besar dan rute luas	Sedang, beban tinggi pada saat jam sore saat pickup dan distribusi, sistem semi otomatis	Sedang, volume stabil tapi keterbatasan SDM menyebabkan penumpukan saat peak season
Tekanan Kerja	Tinggi pada saat promo Shopee target kurir bisa 250-300 paket/hari	Tinggi saat beban pickup meningkat target 120-200 paket/hari	Sedang tekanan muncul saat volume melonjak target 100-150 paket/hari per kurir
Strategi Pembagian Tugas	<i>Detail</i> (sorting per zona, per kurir, per jenis paket)	Berdasarkan rute harian & jumlah order, rotasi wilayah bisa dilakukan bila overload	Pembagian shift disesuaikan pembagian

Sumber: Data hasil observasi dan wawancara yang telah diolah, 2025¹³

Berdasarkan tabel perbandingan di atas, dapat dilihat bahwa SPX Express Hub Pesantren memiliki karakteristik operasional yang lebih tinggi, terutama pada sistem kerja, kompleksitas operasional, serta strategi pembagian tugas yang detail.

¹³ Hasil observasi dan wawancara penulis dengan Hub Leader SPX Express Kota Kediri pada tanggal 26 Agustus 2025.

Perbedaan mencolok terlihat pada jumlah volume paket dan jumlah karyawan. Hub Pesantren menangani volume paket yang lebih tinggi, yaitu sekitar 10.000–14.000 paket per hari, dengan dukungan 120 karyawan.

SPX Express Hub Pesantren memiliki beban kerja yang lebih besar dibandingkan ekspedisi lainnya, baik dari jumlah paket maupun tenaga kerja yang dikerahkan. Kondisi ini membuat motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting untuk menjaga kelancaran operasional, mengingat tekanan fisik dan mental yang dihadapi cukup tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) di Hub Pesantren terdiri dari beberapa level jabatan, yaitu Hub Leader yang bertanggung jawab penuh atas pengelolaan hub, Shift Leader yang mengatur jalannya operasional pada setiap pergantian *shift*, operator yang berperan dalam proses sortir, *scanning*, dan administrasi paket, serta kurir yang bertugas mendistribusikan barang ke konsumen.

Kurir di SPX Express terbagi menjadi beberapa kategori. Pertama, Kurir Dedicated, yaitu karyawan tetap yang bekerja penuh waktu, memiliki rute dan target pengantaran yang jelas, serta berada di bawah pengawasan langsung atasan. Kedua, kurir mitra, yaitu pekerja non-pegawai tetap dengan sistem yang lebih fleksibel dan penghasilan bergantung pada jumlah paket yang berhasil diantar. Untuk mendukung kelancaran distribusi, kurir juga dibedakan berdasarkan alur kerja logistik, yakni *First Mile* (FM) dan *Last Mile* (LM). Kurir FM (*First Mile*) bertugas menjemput paket dari *seller* atau *drop point* untuk kemudian dibawa ke hub, sedangkan kurir LM (*Last Mile*) bertugas mengantarkan paket dari hub ke tangan konsumen akhir. Dengan pembagian ini, setiap kurir memiliki peran yang spesifik dalam rantai distribusi.

Secara khusus, Kurir Dedicated menghadapi target kerja yang cukup

menantang. Sistem produktivitas harian diterapkan untuk mendorong motivasi, jika kurir mampu mengantar minimal 178 paket/hari, mereka berhak mendapatkan insentif sebesar Rp.77.000 per hari. Selain itu, setiap paket yang berhasil diantar melebihi target prioritas I 3.700 paket/bulan akan dihargai Rp.700 per paket, target prioritas II yaitu 5.300 paket/bulan akan dihargai Rp.1.300 per paket. Dengan skema ini, Kurir Dedicated LM, termotivasi untuk mengantarkan lebih banyak paket, karena semakin tinggi capaian, semakin besar pula insentif yang diperoleh.¹⁴

Dalam penelitian ini, fokus ditujukan pada Kurir Dedicated LM (*Last Mile*). Pemilihan objek ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kurir Dedicated LM memiliki beban kerja paling tinggi dibandingkan kategori SDM lainnya, karena mereka berhadapan langsung dengan konsumen akhir dan menjadi ujung tombak keberhasilan distribusi paket. Selain itu, Kurir Dedicated LM bekerja dengan sistem target yang ketat, insentif yang menantang, serta tanggung jawab langsung atas kepuasan pelanggan, sehingga aspek motivasi kerjanya lebih kompleks untuk diteliti.

Motivasi kerja Kurir Dedicated LM tidak hanya berasal dari sistem insentif harian, tetapi juga dari tunjangan hari raya (THR) sebesar dua kali gaji pokok serta perlindungan melalui BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Dengan adanya dukungan insentif harian, tunjangan tahunan, dan jaminan sosial, diharapkan kinerja Kurir Dedicated LM dapat terjaga dan tetap produktif dalam menghadapi tuntutan target pengantaran yang tinggi.¹⁵

Untuk mengukur kinerja kurir secara lebih terarah, penelitian ini

¹⁴ Hasil wawancara penulis dengan Anggi Alde Darpa kurir dedicate LM SPX Express Hub Pesantren pada tanggal 13 September 2025.

¹⁵ Hasil wawancara penulis dengan Hera Aldiansyah Viski Khusna Shift Leader SPX Express Hub Pesantren pada tanggal 13 September 2025.

menggunakan indikator kinerja karyawan menurut Robbins. Robbins mengemukakan enam indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Pengukuran Kinerja Karyawan

Indikator	Deskripsi	Penerapan pada Kurir SPX Express Hub Pesantren
Kualitas	Tingkat kesempurnaan, ketelitian, dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas.	Akurasi pengantaran paket, minim salah kirim, kondisi paket terjaga.
Kuantitas	Banyaknya output yang dihasilkan dalam periode tertentu.	Jumlah paket yang berhasil dikirim per kurir (target 300 paket per hari).
Ketepatan Waktu	Penyelesaian pekerjaan sesuai atau lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	Persentase paket yang sampai sesuai SLA (<i>Service Level Agreement</i>).
Efektivitas	Pemanfaatan sumber daya untuk mencapai hasil maksimal.	Efisiensi rute, kendaraan, dan waktu sehingga produktivitas paket/jam meningkat.
Kemandirian	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada pihak lain.	Kurir Dedicated mampu mengelola rute sendiri dengan pengawasan minimal.
Komitmen Kerja	Keterikatan dan kesungguhan karyawan terhadap perusahaan.	Tingkat kehadiran tinggi, kesediaan bekerja dalam shift panjang, capaian target insentif.

Sumber: Data hasil observasi dan wawancara yang telah diolah, 2025¹⁶

Fokus penelitian ditujukan pada Kurir Dedicated *Last Mile* (LM), yaitu karyawan tetap yang memiliki rute dan target pengantaran harian yang jelas. Berbeda dengan kurir mitra, Kurir Dedicated bekerja penuh waktu dengan sistem terstruktur, mulai dari penerimaan paket, proses *scanning*, hingga pengantaran ke konsumen. Mereka dibebani target sekitar 300 paket per hari, evaluasi kinerja

¹⁶ Hasil observasi dan wawancara penulis dengan Shift Leader SPX Express Kota Kediri pada tanggal 9 September 2025.

harian, serta pengawasan langsung dari atasan. Dengan beban kerja yang padat, motivasi kerja menjadi kunci agar kurir dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu, akurat, dan tetap menjaga kualitas pelayanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mampu mendorong kinerja optimal karyawan. SPX Express Hub Pesantren dipilih sebagai lokasi penelitian karena kompleksitas pekerjaannya lebih tinggi dibanding ekspedisi lain di Kota Kediri. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi **“Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di SPX Express Hub Pesantren Kota Kediri”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di SPX Express Hub Pesantren Kota Kediri?
2. Bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di SPX Express Hub Pesantren Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan di SPX Express Hub Pesantren Kota

Kediri.

2. Untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di SPX Express Hub Pesantren Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasilnya dapat memperkaya teori yang ada dan menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Secara praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi manajemen SPX Express Hub Pesantren sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi karyawan, sehingga produktivitas dan kinerja dapat lebih optimal.

- b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menambah literatur dan referensi bagi dunia akademik, khususnya mahasiswa, dosen, maupun peneliti, yang tertarik mempelajari topik motivasi kerja dan kinerja karyawan.

- c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada masyarakat, terutama para pekerja dan pelaku usaha, mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, masyarakat dapat

lebih memahami strategi yang tepat untuk menjaga semangat kerja.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk mengembangkan pemahaman mendalam mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga melatih kemampuan peneliti dalam menerapkan teori ke dalam praktik melalui penelitian lapangan.

E. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti mencari dan mempelajari beberapa karya ilmiah itu, maka peneliti menemukan penelitian yang relevan dengan judul yang dilakukan oleh peneliti yaitu tentang motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di bawah ini adalah judul penelitian untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini:

1. Penelitian oleh Dyah Ayu Wulandari dengan judul *“Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Niaga Kediri”* (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2024).¹⁷

Penelitian ini bertujuan mengetahui peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan motivasi mampu mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, dan pencapaian target, meski masih terkendala kurangnya penghargaan dan kompensasi. Persamaannya dengan penelitian saat ini terletak pada fokus motivasi kerja dan pendekatan kualitatif, sedangkan perbedaannya ada pada lokasi dan objek, yakni CV. Karya Niaga

¹⁷ Dyah Ayu Wulandari, 'Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Niaga Kediri' (Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2024), pp. 84–85 <<https://etheses.iainkediri.ac.id/13923/>>.

Kediri dan SPX Express Hub Pesantren.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rika Selfiana dan Kesi Widjajanti dengan judul “*Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia*” yang dimuat dalam *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 21, No. 3, Juli 2023*.¹⁸

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berperan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, kompensasi, tunjangan jabatan, reward, dan dukungan kepemimpinan. Faktor pendorongnya meliputi level jabatan, reward, dan pendekatan khusus, sedangkan penghambatnya adalah kepribadian, jam kerja, serta faktor internal dan eksternal. Persamaannya dengan penelitian saat ini terletak pada fokus motivasi kerja dengan pendekatan kualitatif, sementara perbedaannya ada pada objek, yaitu PT. Sango Ceramics Indonesia dan SPX Express Hub Pesantren.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Esi Sriyanti, Wahyu Indah Mursalini, dan Yuni Maishara berjudul “*Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Kota Solok*” yang dipublikasikan dalam *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5 No. 3, 2024*.¹⁹

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi 66,2% pada

¹⁸ Rika Selfiana and Kesi Widjajanti, ‘Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia’, *Solusi*, 21.3 (2023), pp. 229–37 (pp. 229–37), doi:10.26623/slsi.v21i3.6331.

¹⁹ Esi Sriyanti, Wahyu Indah Mursalini, and Yuni Maishara, ‘Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Kota Solok’, *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5.3 (2024), pp. 343–54 (pp. 343–54), doi:10.31949/entrepreneur.v5i3.11560.

pegawai PT. PLN Kota Solok. Secara parsial, keduanya berpengaruh signifikan melalui kepatuhan dan keteraturan kerja. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menyoroti peran motivasi kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada tambahan variabel disiplin kerja serta objek penelitian yang berbeda, yaitu PT. PLN Kota Solok dan SPX Express Hub Pesantren.

4. Penelitian oleh Erna AR berjudul *“Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang”* yang dipublikasikan dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 10 No. 2, 2021*.²⁰

Penelitian ini bertujuan mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian sales. Hasilnya menunjukkan motivasi berpengaruh positif melalui insentif, jenjang karir, briefing pagi, tunjangan, jaminan kesehatan, dan suasana kerja harmonis, meski terkendala keterlambatan insentif, gaji rendah, serta minimnya pelatihan. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk meneliti motivasi kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada objek, yakni PT. Multi Data Palembang dan SPX Express Hub Pesantren.

5. Penelitian oleh Achmad Fauzi, Lili Khoerunisa, dan Ayu Sri Utami berjudul *“Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”* yang dipublikasikan dalam *Jurnal Kajian Manajemen Terapan (JKMT) Vol. 1 No. 4, 2023*.²¹

²⁰ Erna AR, ‘Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang’, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9.4 (2021), pp. 79–90 (pp. 79–90) <<https://ejournal.stie-aprin.ac.id/index.php/manajemen/article/view/69>> [accessed 12 September 2025].

²¹ Achmad Fauzi, Lili Khoerunisa, and Ayu Sri Utami, ‘Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan’, 1.4 (2023), pp. 212–21 (pp. 212–21).

Penelitian kualitatif dengan studi pustaka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan semangat, kegigihan, dan kesungguhan karyawan, sementara gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif melalui pelibatan bawahan, pemberian insentif, dan komunikasi terbuka. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah sama-sama membahas motivasi kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada tambahan variabel gaya kepemimpinan serta objek penelitian, yaitu karyawan umum dan SPX Express Hub Pesantren.