
Manajemen Kepuasan Kinerja Karyawan Dalam Kegiatan Bongkar Muat Peti Kemas pada PT Seroja Cabang Banjarmasin

Kamsariaty
Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin
Email: Kamsariati41@gmail.com

Abstract

Effective employee satisfaction management is crucial for enhancing employee performance, particularly in container loading and unloading activities at PT Seroja Cabanag Banjarmasin. This study explores the relationship between employee satisfaction and performance in the demanding logistics sector. The primary focus of the research is to analyze how employee satisfaction impacts productivity, work quality, as well as absenteeism and turnover rates. Data was collected through employee satisfaction surveys and performance analysis, examining aspects such as working conditions, rewards, training, and communication between management and employees. The findings indicate that high employee satisfaction is positively associated with increased productivity and work quality, and contributes to reduced absenteeism and turnover. These results underscore the importance of managing employee satisfaction in creating a better and more efficient work environment, which supports operational success at PT Seroja Cabanag Banjarmasin. Implementing strategies focused on enhancing employee satisfaction is expected to lead to more optimal performance in container loading and unloading activities.

Keywords: Management, Employee Satisfaction, Employee Performance, Loading and Unloading

Abstrak

Manajemen kepuasan kerja yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam kegiatan bongkar muat peti kemas di PT Seroja Cabanag Banjarmasin. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor logistik yang padat dan menuntut. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja memengaruhi produktivitas, kualitas pekerjaan, serta tingkat absensi dan turnover karyawan. Data dikumpulkan melalui survei kepuasan kerja dan analisis kinerja, dengan memperhatikan aspek-aspek seperti kondisi kerja, penghargaan, pelatihan, dan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan, serta berkontribusi pada pengurangan absensi dan turnover. Temuan ini menyoroti pentingnya manajemen kepuasan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan efisien, yang mendukung keberhasilan operasional di PT Seroja Cabanag Banjarmasin. Implementasi strategi yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal dalam kegiatan bongkar muat peti kemas.

Kata Kunci : Manajemen, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan, Bongkar Muat

©2024 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. PT Serojaya Cabang Banjarmasin adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Dalam industri logistik dan transportasi, khususnya dalam kegiatan bongkar muat peti kemas Seiring dengan perkembangan perusahaan, manajemen PT Serojaya menyadari pentingnya menjaga kepuasan dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Cullinane et al. 2004, secara tradisional kinerja pelabuhan diukur oleh produktivitas penanganan bongkar muat kargo pada waktu kapal singgah sampai dengan selesai melakukan bongkar muat dengan menggunakan faktor tunggal produktivitas dan membandingkan realisasi throughput dengan rencana bisnis selama periode waktu tertentu. Talley (2006) menjelaskan bahwa “evaluasi kinerja pelabuhan dilakukan dengan membandingkan throughput yang sebenarnya dan throughput optimal (diukur dalam satuan ton atau jumlah

kontainer yang ditangani). Dalam rangka untuk mengukur efisiensi di sektor logistik, terdapat empat komponen yang akan dinilai, seperti: biaya, aset, keandalan dan daya tanggap/ fleksibilitas (Lee dan Song, 2010).

Dalam industri logistik dan transportasi, khususnya dalam kegiatan bongkar muat peti kemas, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat krusial. PT Serojaya Cabang Banjarmasin, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ini, menyadari pentingnya memastikan kinerja operasional. Kegiatan bongkar muat peti kemas menuntut kecepatan, presisi, dan efisiensi yang tinggi. Untuk mencapai hal ini, faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan harus mendapat perhatian khusus. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan termotivasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik,

Untuk menyusun bagian tentang kendala dan rumusan masalah dalam penelitian mengenai manajemen kepuasan kerja pada kinerja karyawan dalam kegiatan bongkar muat peti kemas di PT Seroja Cabanag Banjarmasin, kamu bisa mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. Keterbatasan Data. Mengumpulkan data yang akurat dan lengkap tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan bisa menjadi tantangan, terutama jika ada resistensi dari karyawan atau keterbatasan dalam sistem pelaporan yang ada.
2. Variabilitas Kinerja. Kinerja karyawan dalam kegiatan bongkar muat peti kemas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti kondisi cuaca atau kerusakan peralatan, yang bisa menyulitkan penilaian langsung dari kepuasan kerja.
3. Kondisi Kerja yang Tidak Konsisten. Perbedaan kondisi kerja antara berbagai shift atau lokasi bongkar muat dapat mempengaruhi persepsi kepuasan kerja, sehingga sulit untuk membuat generalisasi dari data yang diperoleh.
4. Resistensi Terhadap Perubahan. Implementasi strategi baru untuk meningkatkan kepuasan kerja mungkin mengalami resistensi dari karyawan atau manajemen, yang dapat mempengaruhi efektivitas tindakan yang diambil.
5. Sumber Daya Terbatas. Keterbatasan dalam anggaran atau sumber daya untuk melaksanakan program peningkatan kepuasan kerja dan pelatihan karyawan dapat membatasi dampak dari inisiatif yang diusulkan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dalam kegiatan bongkar muat peti kemas di PT Seroja Cabanag Banjarmasin?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Seroja Cabanag Banjarmasin?
3. Bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kualitas pekerjaan dan tingkat absensi serta turnover karyawan?

Kajian Literatur

1. Konsep Dasar Manajemen Kepuasan Kerja
 - a) Definisi Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mempengaruhi motivasi dan kinerja.
 - b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja: Meliputi kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan manajer, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karir.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - a) Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas: Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Locke, 1976; Judge et al., 2001).
 - b) Kualitas Pekerjaan: Kepuasan kerja sering kali dikaitkan dengan kualitas pekerjaan yang lebih baik dan pengurangan kesalahan (Harter et al., 2002).
 - c) Absensi dan Turnover: Karyawan yang puas cenderung memiliki tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah (Tett et al., 1991).
3. Manajemen Kepuasan Kerja dalam Konteks Kegiatan Bongkar Muat
 - a) Kondisi Kerja di Sektor Logistik: Faktor-faktor seperti keamanan kerja, beban kerja fisik, dan kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja dalam kegiatan bongkar muat (Cheng & Jang, 2008).
 - b) Penghargaan dan Pengakuan: Pentingnya penghargaan dan pengakuan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja di lingkungan kerja yang berat (Armstrong, 2006).
4. Metode untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja
 - a) Pelatihan dan Pengembangan: Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan kepuasan kerja (Noe, 2010).

- b) Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan: Strategi komunikasi yang baik dan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Robinson & Judge, 2007).
- 5. Kendala dan Tantangan dalam Manajemen Kepuasan Kerja di Sektor Logistik
 - a) Variabilitas Kondisi Kerja: Tantangan dalam menjaga kondisi kerja yang konsisten di berbagai shift dan lokasi (Cunningham, 2012).
 - b) Resistensi terhadap Perubahan: Tantangan dalam mengimplementasikan perubahan dan strategi baru (Kotter, 1996).
- 6. Studi Kasus dan Penelitian Terkait
 - a) Penelitian Sebelumnya di Sektor Logistik: Studi kasus dari perusahaan logistik lain yang relevan untuk memberikan perspektif tambahan (Pinder, 2014).
 - b) Implementasi Strategi di PT Seroja Cabanag Banjarmasin: Kajian terhadap pendekatan yang telah diterapkan dan hasilnya dalam konteks perusahaan.

METODE PENELITIAN

Menggunakan metode penelitian kuantitatif, atau campuran akan memberikan pandangan yang holistik tentang manajemen kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam kegiatan bongkar muat peti kemas di PT Seroja Cabanag Banjarmasin. Metode ini akan memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

KERANGKA PIKIR

Kerangka Pikir Manajemen Kepuasan dan Kinerja Karyawan

1. Kepuasan Kerja

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja:

1. Kondisi Kerja: Lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
2. Penghargaan dan Pengakuan: Sistem penghargaan yang adil dan pengakuan terhadap prestasi.
3. Pelatihan dan Pengembangan: Kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan.
4. Komunikasi: Keterbukaan dan efektivitas komunikasi antara manajemen dan karyawan.
5. Keseimbangan Kerja-Hidup: Fleksibilitas dalam jadwal kerja dan dukungan untuk keseimbangan kerja-hidup.

b. Teori yang Mendukung Kepuasan Kerja:

1. Teori Dua Faktor Herzberg (1959): Faktor motivator dan hygiene.
2. Teori Kebutuhan Maslow (1943): Hierarki kebutuhan manusia.
3. Teori Kepuasan Kerja Locke (1976): Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Kinerja Karyawan

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan:

1. Motivasi: Tingkat motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.
2. Tujuan dan Target: Kejelasan dan kesulitan tujuan yang ditetapkan.
3. Pengembangan Keterampilan: Kualitas pelatihan dan pengembangan keterampilan.
4. Kesehatan dan Keselamatan: Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan keselamatan.

b. Teori yang Mendukung Kinerja Karyawan:

1. Teori Harapan Vroom (1964): Hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan.
2. Teori Penetapan Tujuan Locke (1968): Tujuan yang spesifik dan menantang memotivasi kinerja.
3. Teori Motivasi dan Kinerja Skinner (1953), McGregor (1960): Pengaruh motivasi terhadap kinerja.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

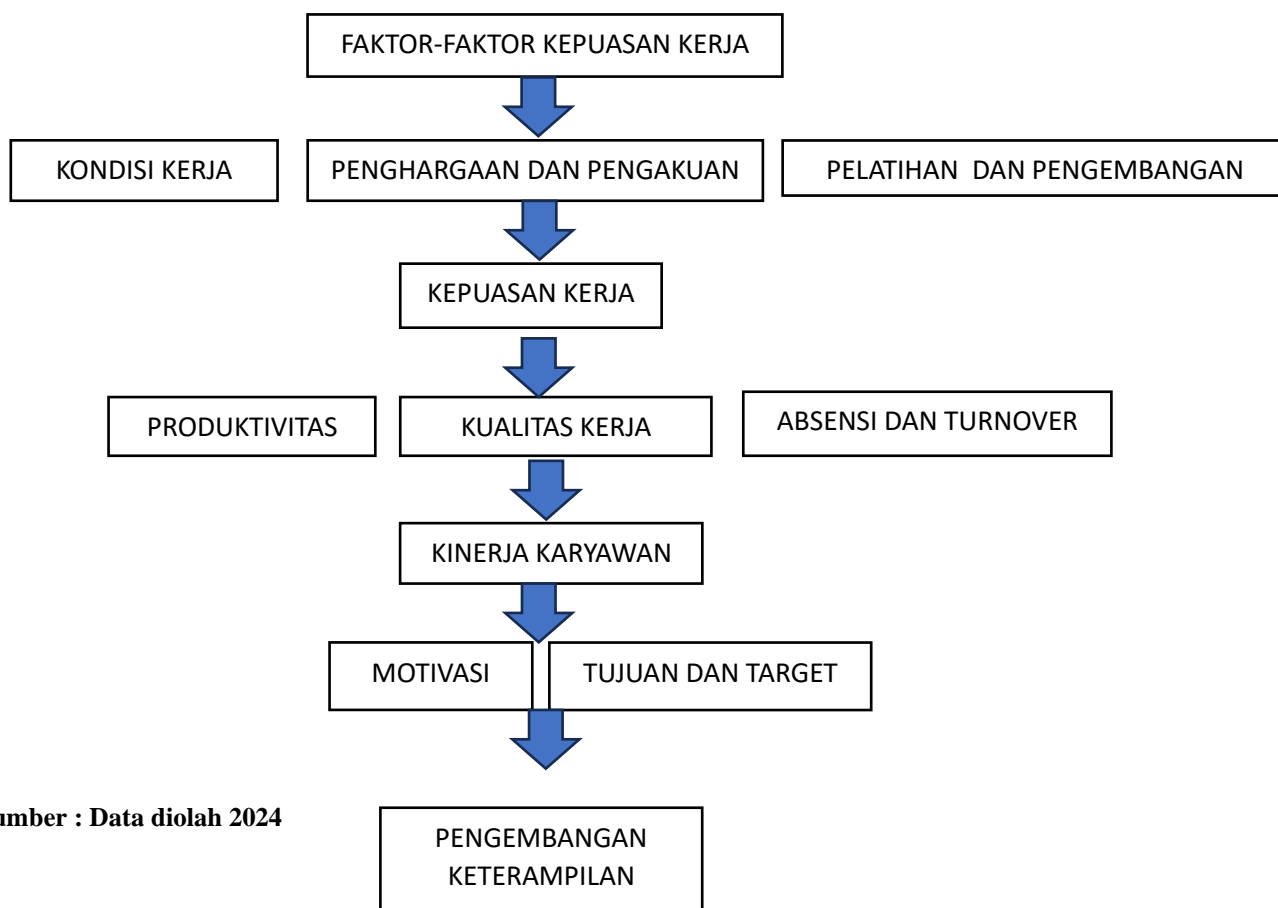
a. Dampak Kepuasan Kerja:

1. Produktivitas: Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas.
2. Kualitas Kerja: Kepuasan kerja berhubungan positif dengan kualitas kerja.
3. Absensi dan Turnover: Kepuasan kerja mengurangi tingkat absensi dan turnover.

b. Model Hubungan:

1. Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan
2. Faktor Kepuasan Kerja → Kepuasan Kerja
3. Motivasi dan Tujuan → Kinerja Karyawan

Diagram Kerangka Pikir



Sumber : Data diolah 2024

Penjelasan Diagram

1. Faktor-faktor Kepuasan Kerja (Kondisi Kerja, Penghargaan, Pelatihan, Komunikasi, Keseimbangan Kerja-Hidup) mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam hal Produktivitas, Kualitas Kerja, Absensi, dan Turnover.
3. Motivasi dan Tujuan mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang juga dipengaruhi oleh Pengembangan Keterampilan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dalam kegiatan bongkar muat peti kemas di PT Seroja Cabanag Banjarmasin, kamu bisa menguraikan beberapa poin utama berikut:

1. Definisi dan Pentingnya Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas mereka.
2. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas, Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam beberapa cara:
 - a) Motivasi dan Energi: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berenergi dalam menyelesaikan tugas, termasuk kegiatan bongkar muat peti kemas. Kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

- b) Kualitas Pekerjaan: Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan peningkatan kualitas pekerjaan. Karyawan yang puas lebih cermat dan berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya, mengurangi kesalahan dan meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dalam kegiatan bongkar muat.
 - c) Pengurangan Stres dan Kelelahan: Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan. Karyawan yang tidak merasa tertekan atau tidak puas cenderung lebih tahan terhadap tekanan pekerjaan, yang sangat penting dalam kegiatan fisik dan intensif seperti bongkar muat peti kemas.
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT Seroja Cabanag Banjarmasin Beberapa faktor spesifik di PT Seroja Cabanag Banjarmasin yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan produktivitas mereka adalah:
- a. Kondisi Kerja: Lingkungan fisik kerja, termasuk fasilitas, peralatan, dan keselamatan kerja, sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi karyawan dalam melakukan tugas bongkar muat.
 - b. Penghargaan dan Pengakuan: Penghargaan yang adil dan pengakuan atas prestasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka. Sistem penghargaan yang efektif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas.
 - c. Pelatihan dan Pengembangan: Program pelatihan yang memadai dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan memberi mereka rasa pencapaian. Kepuasan kerja sering kali meningkat ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi mereka.
 - d. Komunikasi dan Dukungan Manajerial: Komunikasi yang terbuka dan dukungan dari manajemen dapat memperbaiki hubungan kerja dan meningkatkan kepuasan. Karyawan yang merasa didengar dan didukung cenderung lebih berkomitmen dan produktif.
4. Dampak Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas dalam Kegiatan Bongkar Muat Kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas dalam kegiatan bongkar muat peti kemas dengan cara: Peningkatan Kecepatan dan Efisiensi: Penurunan Kesalahan, Stabilitas dan Ketahanan Kerja. Untuk membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Seroja Cabanag Banjarmasin, berikut adalah beberapa elemen kunci yang dapat diuraikan:
- a. Kondisi Kerja, Kualitas fasilitas dan lingkungan kerja di area bongkar muat peti kemas, seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan, berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman cenderung merasa lebih puas. Peralatan dan Teknologi: Ketersediaan peralatan yang memadai dan teknologi terbaru dapat mempermudah proses bongkar muat dan mengurangi beban kerja fisik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. Penghargaan dan Pengakuan, Sistem Penghargaan: Penghargaan yang adil dan sesuai dengan prestasi karyawan, seperti bonus, kenaikan gaji, atau penghargaan formal, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan merasa dihargai dan diakui atas usaha dan kontribusi mereka.
 - c. Pelatihan dan Pengembangan, Program Pelatihan: Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan yang relevan cenderung merasa lebih puas. Pelatihan yang baik membantu mereka menjadi lebih kompeten dalam tugas mereka dan merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan.
 - d. Komunikasi dan Dukungan Manajerial, Komunikasi yang Efektif: Saluran komunikasi yang terbuka antara karyawan dan manajemen memfasilitasi penyampaian umpan balik, penyelesaian masalah, dan penyampaian informasi penting. Karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai ketika komunikasi berlangsung dengan baik.
 - e. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan, Jam Kerja dan Beban Kerja: Jam kerja yang fleksibel dan beban kerja yang wajar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka merasa lebih puas dan tidak mudah mengalami stres.
 - f. Hubungan Kerja, Hubungan dengan Rekan Kerja: Hubungan yang baik dan kolaboratif dengan rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif. Konflik yang minim dan kerjasama yang baik berkontribusi pada kepuasan kerja. Hubungan dengan Atasan: Karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan atasan mereka, yang mendukung dan mendengarkan mereka, merasa lebih puas. Kepemimpinan yang adil dan responsif mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Untuk membahas bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kualitas pekerjaan serta tingkat absensi dan turnover karyawan, berikut adalah beberapa poin kunci yang dapat diuraikan dalam hasil pembahasan:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Pekerjaan
 - a. Kualitas Kerja yang Lebih Tinggi: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih fokus dan berdedikasi, yang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Kepuasan kerja seringkali mengarah pada motivasi yang lebih tinggi untuk melakukan tugas dengan baik, memperhatikan detail, dan mengurangi kesalahan.
 - b. Komitmen terhadap Tugas: Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap tugas mereka. Karyawan yang puas merasa lebih bertanggung jawab dan bersemangat untuk mencapai standar kerja yang tinggi, yang berkontribusi pada kualitas pekerjaan yang lebih baik.
 - c. Inovasi dan Kreativitas: Kepuasan kerja dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Karyawan yang merasa dihargai dan puas lebih cenderung berinisiatif dan mengusulkan solusi kreatif untuk masalah yang muncul, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan mereka.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Absensi
 - a. Penurunan Absensi: Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan penurunan tingkat absensi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dan merasa nyaman di tempat kerja cenderung hadir lebih konsisten. Kepuasan kerja mengurangi kemungkinan karyawan untuk menghadapi stres atau ketidaknyamanan yang dapat mendorong mereka untuk sering absen.
 - b. Kesejahteraan Karyawan: Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun mental. Karyawan yang merasa baik tentang pekerjaan mereka dan kondisi kerja cenderung mengalami lebih sedikit masalah kesehatan terkait pekerjaan, yang mengurangi frekuensi absensi.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan
 - a. Penurunan Turnover: Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat turnover. Karyawan yang puas cenderung lebih setia dan kurang cenderung meninggalkan perusahaan. Mereka merasa lebih terikat dengan organisasi dan lebih puas dengan lingkungan kerja mereka.
 - b. Kesempatan Karir dan Pengembangan: Karyawan yang puas dengan kesempatan untuk pengembangan karir dan promosi di perusahaan lebih mungkin untuk bertahan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja terkait dengan keyakinan bahwa perusahaan mendukung pertumbuhan dan kemajuan mereka.
 - c. Komitmen Organisasional: Kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas dan dihargai cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan, yang mengurangi kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
4. Faktor yang Memediasi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kualitas Pekerjaan, Absensi, dan Turnover
 - a. Motivasi dan Engagement: Kepuasan kerja mempengaruhi motivasi dan tingkat keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa puas lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kualitas pekerjaan dan mengurangi absensi serta turnover.
 - b. Keseimbangan Kerja-Hidup: Kepuasan kerja yang tinggi mendukung keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, yang berkontribusi pada pengurangan absensi dan meningkatkan komitmen jangka panjang.

SIMPULAN

1. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam kegiatan bongkar muat peti kemas di PT Seroja Cabanag Banjarmasin. Peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan kondisi kerja, penghargaan yang adil, pelatihan yang efektif, dan komunikasi yang baik dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi operasional. Perusahaan harus terus menerapkan dan menilai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja guna mencapai hasil yang optimal dalam kegiatan bongkar muat.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Seroja Cabanag Banjarmasin mencakup kondisi kerja, sistem penghargaan, program pelatihan, komunikasi yang efektif, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta hubungan kerja. Memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja dan produktivitas dalam kegiatan bongkar muat peti kemas.
3. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada kualitas pekerjaan, tingkat absensi, dan turnover karyawan. Kepuasan yang tinggi sering kali mengarah pada peningkatan kualitas kerja melalui motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, penurunan absensi melalui pengurangan stres dan ketidaknyamanan, serta penurunan turnover dengan meningkatkan loyalitas dan keterikatan terhadap perusahaan. Mengelola kepuasan kerja dengan baik adalah kunci untuk mencapai hasil yang optimal dalam kinerja karyawan dan stabilitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Cheng, M. & Jang, S. (2008). *The Impact of Working Conditions on Job Satisfaction*. Journal of Service Research.
- Cunningham, I. (2012). *Managing Employee Satisfaction in the Logistics Sector*. Journal of Logistics Management.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L. (2002). *Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis*. Journal of Applied Psychology.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). *The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*. Psychological Bulletin.
- Kotter, J.P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Noe, R.A. (2010). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Pinder, C.C. (2014). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robinson, S.P., & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Tett, R.P., Jackson, C.J., & Rothstein, M. (1991). *Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-Analytic Review*. Personnel Psychology.