

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. (Edy Sutrisno, 2019)

Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan (Handoko, 2020).

Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik - baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. (Prayogo, 2019)

Kepuasan kerja secara pengertian diartikan sebagai bentuk positif dari karyawan dalam menerima evaluasi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Wijonarko, 2023)

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Edy Sutrisno, 2019)

Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (discrappancy) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. (Sunarta, 2019)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai Suatu sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang Bersifat individual. Individual yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi Akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan individu yang Memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif Terhadap pekerjaan. (Cahyani, Sundari, & Dongoran, 2019)

Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah Penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja Karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan Pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih Mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif yang akan berdampak Pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Kepuasan Kerja

1. Fungsi kepuasan kerja (Michel 1992)

A. Untuk meningkatkan disiplin pekerja dalam bekerja. Pekerja akan datang tepat Waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah Ditentukan.

B. Untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pekerja terhadap Perusahaan (Nulandari, 2015). Pada umumnya pekerja yang puas dengan sesuatu yang diperoleh dari Perusahaan akan memberikan hasil yang lebih dari yang diharapkan perusahaan Dan akan terus berusaha akan

memperbaiki kinerjanya. Untuk itu merupakan Keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor yang membuat pekerja puas di Perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja pada pekerja, produktivitaspun Akan meningkat.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Agustini (2019:64-65) indikator kepuasan kerja adalah :

a. Gaji/Imbalan

Merupakan imbalan atas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebannya.

b. Pekerjaan Menyangkut karakteristik pekerjaan,

yaitu Apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.

c. Supervisi Merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.

d. Promosi merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.

e. Rekan Sekerja merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan, dan sikap membantu di antara rekan kerja.

2.2 Kualitas Kerja

2.2.1 Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Menurut Nitisemito didalam penelitian (Hadi & Mustika, 2023), lingkungan

kerja terdiri dari semua kondisi yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi yang menempatkan tenaga kerja yang memiliki rasa semangat dan energi untuk bekerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuannya.

Menurut Hariandja (2017:292), kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Indikator-indikator kualitas kehidupan kerja yaitu, kompensasi yang tepat dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, interaksi sosial ditempat kerja, hak- hak pegawai dalam kantor.

Lupiyoadi dan Hamdani (2018:162) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Menurut beberapa paparan para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja adalah situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu ditekankan yaitu bahwa situasi atau kondisi di sekitar karyawan tersebut memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Marcana dalam Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Kualitas Kerja menurut Damanik, Sanny A. (2018). Kualitas atau mutu dapat didefinisikan sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu barang atau jasa yang menunjukkan kepada pelanggan kelebihan-kelebihan yang dimiliki barang atau jasa tersebut. Istilah "kualitas" dipandang sebagai suatu yang rekatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, atau sebagainya.

Menurut Hasibuan (2012:30), kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur dari hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan oleh karyawan

atau tugas-tugasnya. Sebaliknya menurut Susilo Martoyo (2011:33), kualitas kerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar. Kualitas kerja dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Dari uraian di atas, bahwa Kualitas Kerja karyawan merupakan masalah Penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas bongkar muat di karenakan produktivitas bongkar muat bias berjalan dengan lancar karena kualitas kerja dari karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki kualitas kerja yang baik sehingga tidak ada hambatan dalam produktivitas bongkar muat.

2.2.2 Indikator Kualitas Kerja

Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai menurut Hasibuan (2008:95) yaitu;

1. Potensi diri,

merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secaramaksimal.

2. Hasil kerja optimal,

harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salahsatunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitaskerja dan kuantitas kerja.

3. Proses kerja,

merupakan suatutahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannyadalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuanmembuat perencanaan kerja, kreatif dalammelaksanakanpekerjaan, mengevaluasi tindakankerja, melakukan tindakanperbaikan.

4. Antusiasme,

merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanannya yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

2.2.3 Faktor- Faktor Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja

Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Sunu (dalam Flippo, 1995:91) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu:

1. Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.
2. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
3. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
4. Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.
5. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

2.3 Produktivitas Bongkar Muat

2.3.1 Pengertian Produktivitas Bongkar Muat

Menurut Gurning dan Budiyanto (2018) produktivitas bongkar muat adalah tingkat kemampuan dan kecepatan pelaksanaan penanganan kegiatan pembongkaran barang dari atas kapal sampai ke gudang atau lapangan penumpukan atau sebaliknya untuk kegiatan pemuatan barang sejak dari gudang/lapangan penumpukan sampai ke atas kapal.

Tingkat kemampuan tersebut ditunjukkan oleh beberapa indikator, yakni:

- 1) jumlah rata-rata bongkar muat yang dicapai per jam dan dilakukan oleh 1 gang buruh (± 12 orang) di atas kapal yang diukur dengan satuan ton/gang/jam (T/G/J);
- 2) jumlah rata-rata bongkar muat barang yang dicapai per jam dan dilakukan oleh alat bongkar muat petikemas diukur dengan satuan box/crane/hour (B/C/H);
- 3) jumlah rata-rata bongkar muat barang yang dicapai per jam dan dilakukan oleh seluruh gang yang ketiga diatas kapal selama kapal berada di dermaga (BWT) yang diukur dengan satuan ton/kapal/jam (T/K/J) dan lazim disebut dengan 'ship's output'.

Menurut Tohardi dalam penelitian Sutrisno (2017). Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan pada apa yang telah ada. percaya bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan esok daripada hari ini.

Produktivitas dalam penelitian Haryono, T. (2018) merupakan produktivitas bongkar muat juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti teknologi, manajemen operasional, dan pelatihan tenaga kerja. Integrasi teknologi canggih dalam operasional bongkar muat, seperti penggunaan crane otomatis dan sistem manajemen data yang terintegrasi, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas. Selain itu, manajemen operasional yang baik dengan strategi perencanaan yang matang, seperti penjadwalan dan penempatan optimal dari tenaga kerja dan peralatan, juga memainkan peran penting. Tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan memiliki kompetensi yang diperlukan tentu saja akan menambah produktivitas bongkar muat

Produktivitas dalam penelitian Wahyudi, R. (2019), produktivitas bongkar muat memiliki erat dengan kepuasan kerja para asisten operator crane. Kepuasan kerja ini mencakup aspek-aspek seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika asisten operator crane memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka

cenderung lebih bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas bongkar muat. Maka, menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja para asisten operator merupakan bagian integral dari strategi peningkatan produktivitas bongkar muat.

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas bongkar muat dapat diartikan sebagai rasio antara output atau volume barang yang dibongkar dan dimuat dengan input atau faktor produksi yang digunakan selama periode waktu tertentu. Istilah ini mencerminkan kemampuan sistem pelabuhan dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai volume bongkar muat maksimal diiringi dengan biaya dan waktu yang minimum. Oleh karena itu, definisi produktivitas bongkar muat menekankan pada aspek keluaran dan masukan dalam proses operasional pelabuhan.

Produktivitas bongkar muat juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti teknologi, manajemen operasional, dan pelatihan tenaga kerja. Integrasi teknologi canggih dalam operasional bongkar muat, seperti penggunaan crane otomatis dan sistem manajemen data yang terintegrasi, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas. Selain itu, manajemen operasional yang baik dengan strategi perencanaan yang matang, seperti penjadwalan dan penempatan optimal dari tenaga kerja dan peralatan, juga memainkan peran penting. Tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan memiliki kompetensi yang diperlukan tentu saja akan menambah produktivitas bongkar muat.

Berdasarkan beberapa paparan di atas, maka Produktivitas Bongkar Muat adalah proses menurunkan kontainer dari kapal, sedangkan proses 'muat' yaitu proses menaikkan kontainer ke atas kapal. Yang dimaksud dengan produktivitas pada proses bongkar muat adalah kecepatan bongkar muat untuk membongkar dan memuat kontainer dari dan ke atas kapal.

2.3.2 Jenis – Jenis Peralatan Untuk Bongkar dan Muat

Peralatan bongkar muat peti kemas terdiri dari alat-alat angkat dan angkut mulai dari operasi kapal, haulage, lift on lift off, receipt dan delivery. Urut-urutan kegiatan operasi selengkapya adalah :

1. Ship Operation, meliputi memuat dan membongkar peti kemas antara kapal dengan dermaga. Semua peti kemas yang masuk maupun keluar mesti melalui operasi kapal, sehingga operasi kapal secara mutlak menentukan kecepatan handling pada keseluruhan terminal. Operasi kapal dengan alasan itu disebut juga sebagai “dominant system”.
2. Gerakan pemindahan peti kemas antara dermaga lapangan (container yard) disebut Quay Transfer Operation (QTO) berperan mengatur dan mengimbangi kecepatan memuat dan membongkar peti kemas ke dan dari atas kapal. Kebanyakan sistem terminal peti kemas tidak melakukan kegiatan memuat atau membongkar secara langsung.
3. Peti kemas pada umumnya ditempatkan sementara di lapangan sambil menunggu penyelesaian dokumen, administrasi dan formalitas lain. Karena lapangan dianggap sebagai gudang terbuka, maka kegiatan ini disebut Storage Operation yang berfungsi sebagai stok pengaman antara operasi penyerahan/ penerimaan dengan operasi kapal.
4. Receipt/ Delivery Operation adalah kegiatan operasi penerimaan dan penyerahan peti kemas. Operasi ini menghubungkan terminal peti kemas dengan kendaraan angkutan jalan raya dan angkutan rel kereta api. Operasi ini berhubungan langsung dengan pihak-pihak pengguna jasa meliputi importir, eksportir dan depo peti kemas.

2.3.3 Indikator Produktivitas Bongkar Muat

Indikator produktivitas bongkar muat merupakan elemen penting dalam menilai kinerja operasional di industri pelabuhan. Menurut Naidu et al. (2017), indikator-indikator ini mencakup berbagai faktor seperti Kerja gang buruh, kesiapan alat bongkar muat, kecepatan bongkar muat, alat pengangkutan muatan, jumlah, jenis status dan kondisi muatan, serta factor alam.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas bongkar-muat adalah:

1) Kerja gang buruh (gang output/labour output)

kerja gang buruh (gang output/labour output) dihitung untuk mengetahui tonase bongkarmuat yang dikerjakan satu gang dalam satu jam kerja (Lasse, 2014). Hasil hitungannya menunjukkan kekuatan dan kecepatan tenaga kerja melaksanakan bongkar-muat didukung keterampilan, peralatan bantu, dan karakteristik muatan;

2) Kesiapan alat bongkar muat

kesiapan alat bongkar muat dalam kegiatan bongkar-muat agar berjalan secara efektif dan efisien;

3) Kecepatan bongkar muat

Kecepatan bongkar muat diukur melalui perhitungan ship output per waktu pelayanan kapal (Lasse, 2014). Dimensi ship's output yang digunakan adalah tonase bongkar muat per waktu kerja kapal, tonase bongkar muat per waktu kapal di dermaga, dan tonase bongka muat per waktu kapal di pelabuhan;

4) Alat pengangkut muatan (trucking)

Alat pengangkut muatan (trucking) merupakan alat berat yang digunakan untuk kegiatan bongkar muat dari kapal langsung keatas truk atau rel yang ditangani khusus oleh tenaga profesional dengan memperhatikan segi keamanan dan keselamatan kapal, barang dan manusia (operator);

5) Jumlah, jenis, status dan kondisi muatan

Jumlah, jenis, status dan kondisi muatan yang bermacam seperti jenis muatan yang terdapat di dalam palka (general cargo, muatan curah kering atau basah), jumlah dan kemasan muatan yang terdapat dalam palka (dalam satuan kubik, ton, bundles, bag, drum, cartoon), status muatan (langsung atau pindahan/'transshipment), dan sifat muatan (berbahaya atau berharga); dan

6) Faktor Alam (Cuaca)

faktor alam (cuaca) dapat berubah secara tiba-tiba, namun hal tersebut merupakan fenomena alam yang tak dapat dicegah dan diatasi oleh kemampuan manusia.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini penulis akan mengklasifikasian penelitian – penelitian terdahulu, yakni sebagai berikut.

Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	Kendra S. Mawu, Bernhard Tewel, Mac Donald Walangitan (2018)	PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA	Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dan menggunakan metode penelitian asosiatif.	Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.
2.	Heru Tian Sanjaya, Muhammad Rafli hermawan, Bima Dwi Mardika	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPEMIMPINA: KUALITAS KERJA, EFEKTIVITAS KERJA, DAN KOMUNIKASI KERJA (LITERATURE REVIEW KUALITAS KERJA)	Analisis Regresi Linier Berganda. Jenis penelitian Kuantitatif	Kualitas kerja (X1), Efektivitas kerja (X2) dan komunikasi kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepemimpinan (Y).
3.	A. Sururin, K.K. Heryanda, R. Atidira (2020)	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SINGARAJA HOTEL	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara.	Hasil penelitian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Singaraja Hotel belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari para karyawan merasa kurang puas karena pimpinan yang kurang memberikan perhatian terhadap karyawan dan pimpinan juga tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan ide-ide.

No.	Penelitian	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
4.	Nurmalia, Kurniawan (2021)	EFEK KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI SEKTOR LOGISTIK	Studi ini menggunakan metode survei	Bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam sektor jasa logistik seperti bongkar muat
5.	Chen et al. (2021)	HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA ORGANISASI DI PERUSAHAAN LOGISTIK	Penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier	Penelitian ini mengemukakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan hasil kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan
6	John et al. (2021)	DAMPAK KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Penelitian ini menggunakan metode survei.	Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas, serta retensi karyawan yang lebih tinggi
7	Nugroho (2022)	KORELASI ANTARA KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS DI PELABUHAN	Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan survei.	Hasil Penelitian ini yaitu bahwa peningkatan kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas bongkar muat di pelabuhan.

8.	Haris, Widodo (2022)	THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT QUALITY ON THE PRODUCTIVITY OF LOGISTICS WORKERS	Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan beberapa analisis regresi linier.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang optimal dengan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan di sektor logistik. Studi ini mencatat bahwa perbaikan fasilitas kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan memainkan peran penting dalam mempertahankan produktivitas tinggi di tempat kerja.
----	----------------------	--	---	---

Sumber : Data diolah sendiri

2.5 Hubungan Antar Variable

2.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Bongkar Muat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari (Fitriani et al., 2024), bahwa hasil penelitian menunjukkan Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Bongkar Muat. Kualitas Kerja yang tidak baik dapat membuat karyawan jadi bermalas – malasan dan cenderung menyebabkan target perusahaan tidak dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh karyawan cenderung mempunyai rasa malas untuk bekerja karena tidak memiliki kualitas kerja yang baik.

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Ada hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan karena Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik - baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. (Prayogo, 2019)

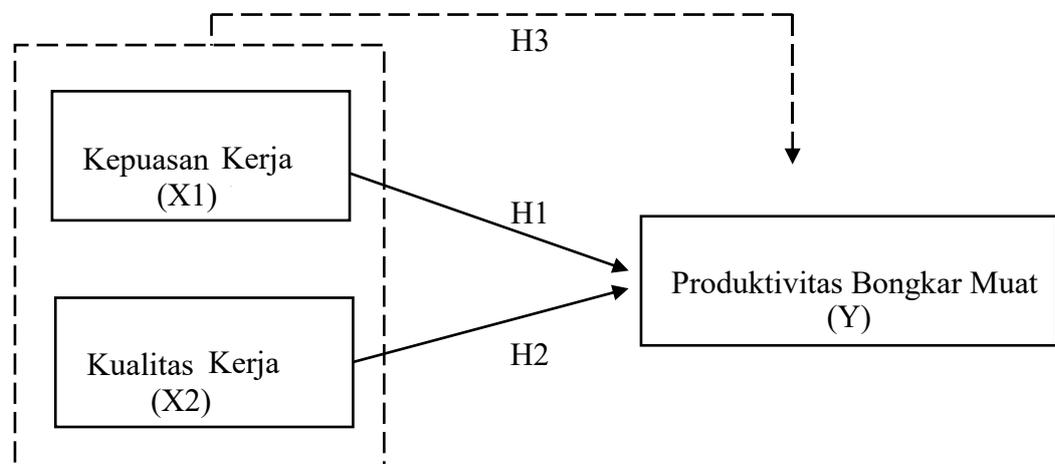
2.5.3 Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Bongkar Muat

Kualiatas Kerja yang baik dapat berdampak pada hasil kinerja yang baik juga. Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.6.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan dari landasan teori penelitian terdahulu, maka diajukan kerangka konsep penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber : Data diolah sendiri

Keterangan :

- > : Secara Parsial
- - - - -> : Secara Simultan

2.6.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H1 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat.

H2 : Kualitas Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Bongkar Muat.

H3 : Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja diduga berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Bongkar Muat