

Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Universal Tunggal Logistics di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang

Angga Bagus Kurniawan^{1*}, Sulistyowati², Andar Sri Sumantri³

¹⁻³Program Studi Transportasi, Universitas Maritim AMNI, Indonesia

*Penulis korespondensi: angga@gmail.com¹

Abstract. Employee performance is a crucial element in determining the success of the company's operations, especially in the logistics sector which demands efficiency and speed of service. This study aims to analyze the factors that affect the performance of employees of PT. Universal Tunggal Logistics which operates at the Port of Tanjung Emas Semarang. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to employees of the operational and administrative departments. The variables tested included work motivation, work environment, leadership style, and employee competence. Data analysis was conducted to identify the dominant factors that contribute to the performance improvement. The results of the research are expected to make an empirical contribution to the development of more effective managerial strategies in improving productivity and service quality. The novelty of this research lies in its focus on the EMKL (Sea Cargo Expedition) industry, which has unique operational characteristics compared to other service sectors, such as high dependence on cross-agency coordination, port dynamics, and tight time demands. The findings of this study are expected to be a reference for similar logistics companies in designing adaptive and evidence-based human resource policies, as well as strengthening competitiveness amid the challenges of globalization and digitalization of the logistics sector.

Keywords: Competence; Employee Performance; Leadership; Work Environment; Work Motivation

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan, khususnya di sektor logistik yang menuntut efisiensi dan kecepatan pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Universal Tunggal Logistics yang beroperasi di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan bagian operasional dan administrasi. Variabel yang diuji meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi karyawan. Analisis data dilakukan untuk mengidentifikasi faktor dominan yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan strategi manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap industri EMKL (Ekspedisi Muatan Kapal Laut), yang memiliki karakteristik operasional unik dibandingkan sektor jasa lainnya, seperti ketergantungan tinggi pada koordinasi lintas instansi, dinamika pelabuhan, serta tuntutan waktu yang ketat. Temuan dari studi ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan logistik serupa dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang adaptif dan berbasis bukti, serta memperkuat daya saing di tengah tantangan globalisasi dan digitalisasi sektor logistik.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Kompetensi; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan logistik memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran rantai pasok nasional. Di tengah meningkatnya persaingan industri jasa ekspedisi muatan kapal laut (EMKL), kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional. PT. Universal Tunggal Logistics sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa logistik di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas pelayanan, ketepatan waktu, dan efisiensi operasional.

Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompetensi. Namun,

berdasarkan observasi awal di PT. Universal Tunggal Logistics, ditemukan adanya perbedaan tingkat produktivitas antarbagian, rendahnya semangat kerja pada shift malam, serta keterlambatan dalam penyelesaian dokumen. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara harapan manajemen dan hasil kerja aktual karyawan.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah sejauh mana faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sedangkan gap penelitian muncul karena sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor manufaktur atau perbankan, sementara studi yang mengkaji kinerja karyawan di sektor EMKL masih terbatas.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada konteks sektor logistik laut yang menuntut kecepatan dan akurasi tinggi, serta pengujian simultan antara faktor personal (motivasi dan kompetensi) dan faktor lingkungan (kepemimpinan dan kondisi kerja) dalam satu model analisis. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan menentukan faktor dominan yang paling memengaruhi kinerja karyawan di PT. Universal Tunggal Logistics.

Alasan penelitian ini perlu dilakukan adalah karena dalam industri logistik laut, kualitas dan kecepatan pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat langsung dalam proses operasional di pelabuhan. Kinerja yang tidak optimal akan berdampak pada keterlambatan pengiriman, meningkatnya biaya operasional, serta kurangnya kepercayaan mitra bisnis. Selain itu, hingga saat ini belum banyak penelitian yang secara spesifik meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan EMKL, khususnya di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang. Sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada sektor manufaktur, perbankan, atau jasa umum, sehingga konteks penelitian ini menawarkan gap empiris dan relevansi praktis yang tinggi.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya diukur dari output fisik yang dihasilkan, tetapi juga dari sikap, kedisiplinan, dan kemampuan karyawan dalam memenuhi standar kerja yang

telah ditetapkan. Mathis dan Jackson (2020) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Artinya, kinerja merupakan ukuran seberapa jauh seorang karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dalam aspek produktivitas, efektivitas, maupun efisiensi.

Menurut Gomes (2020), kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu: 1. Kemampuan (*ability*) yaitu potensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. 2. Motivasi (*motivation*) yaitu dorongan internal yang memacu seseorang untuk mencapai target tertentu. 3. Kesempatan (*opportunity*) peluang yang diberikan organisasi bagi karyawan untuk menampilkan kinerja terbaiknya.

Kinerja yang baik terjadi ketika kemampuan dan motivasi didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung dan sistem organisasi yang adil. Rivai dan Sagala (2022) menambahkan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari lima dimensi utama, yaitu:

- a. Kualitas kerja, sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan;
- b. Kuantitas kerja, jumlah output yang dihasilkan dalam waktu tertentu;
- c. Ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal;
- d. Kerjasama, kemampuan bekerja dalam tim dan berkoordinasi dengan rekan kerja;
- e. Tanggung jawab, kesadaran karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan mematuhi aturan perusahaan.

Selain itu, menurut Armstrong (2021), kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh sistem manajemen kinerja yang diterapkan organisasi. Sistem tersebut mencakup proses penetapan tujuan, pemberian umpan balik, pelatihan, serta penghargaan atas hasil kerja. Ketika organisasi mampu membangun budaya kinerja yang positif, maka karyawan cenderung memiliki komitmen dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Dalam konteks industri logistik dan ekspedisi muatan kapal laut (EMKL), kinerja karyawan menjadi semakin penting karena aktivitas operasional menuntut kecepatan, ketelitian, dan koordinasi tinggi. Setiap keterlambatan, kesalahan administrasi, atau ketidaksesuaian prosedur dapat berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi krusial untuk peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan,

dan sistem organisasi yang mendukung. Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai jika seluruh faktor tersebut berjalan secara seimbang dan berkesinambungan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, kondisi di sekitar tempat kerja, serta metode kerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana nyaman, aman, dan mendukung peningkatan efektivitas kerja. Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi nyata yang dapat dilihat dan dirasakan oleh karyawan, seperti tata ruang, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta peralatan kerja (Nitishemito, 2021). Lingkungan fisik yang kurang baik, seperti suhu terlalu panas atau penerangan yang buruk, dapat menurunkan konsentrasi dan semangat kerja. Lingkungan kerja nonfisik berhubungan dengan kondisi sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti hubungan antarpegawai, dukungan atasan, komunikasi, serta budaya organisasi. Lingkungan sosial yang harmonis akan mendorong kerja sama dan mengurangi stres kerja.

Menurut Sutrisno (2021), lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak nyaman atau penuh tekanan dapat menimbulkan kelelahan mental dan menurunkan produktivitas. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor situasional yang secara langsung memengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaan dan organisasi, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat menimbulkan sikap negatif seperti absen, malas, atau bahkan turnover.

Dalam konteks perusahaan logistik dan EMKL (Ekspedisi Muatan Kapal Laut), lingkungan kerja memiliki karakteristik yang unik. Karyawan sering berhadapan dengan tekanan waktu, volume pekerjaan tinggi, dan situasi pelabuhan yang dinamis. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan teratur agar karyawan mampu bekerja secara maksimal. Misalnya, pengaturan ruang administrasi yang efisien, penerapan sistem keselamatan kerja di lapangan, serta komunikasi yang terbuka antarbagian operasional dan manajemen.

Sedarmayanti (2020) menegaskan bahwa indikator lingkungan kerja yang baik meliputi pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai, pebersihan dan kerapian tempat kerja,

ketersediaan fasilitas pendukung kerja, hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, adanya dukungan dan perhatian dari pimpinan.

Apabila seluruh aspek tersebut terpenuhi, maka karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam membangun suasana kerja positif, menumbuhkan semangat kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks PT. Universal Tunggal Logistics, lingkungan kerja yang terkelola dengan baik akan mendukung kelancaran operasional pelabuhan serta membantu perusahaan mencapai tujuan efisiensi dan pelayanan prima.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Universal Tunggal Logistics yang bertugas di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang, meliputi bagian operasional pelabuhan, administrasi, keuangan, dan manajerial yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam proses pelayanan logistik. Populasi dinyatakan sebagai N (mis. N = total seluruh pegawai di lokasi tersebut) bila perusahaan memiliki 120 pegawai di lokasi penelitian, maka N = 120.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Untuk memperoleh sampel yang representatif, digunakan stratified random sampling (pengambilan sampel berstrata) berdasarkan unit/ bagian kerja (mis. operasional, administrasi, gudang, manajemen). Langkahnya:

- Tentukan strata berdasarkan jabatan/unit.
- Hitung jumlah anggota di tiap strata.
- Lakukan pengundian acak (random) di tiap strata untuk mencapai proporsi sampel yang sesuai.

Sebagai pedoman ukuran sampel dapat digunakan rumus Slovin:

Slovin **dengan** tingkat kesalahan (e) sebesar 10%:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ukuran sampel, N = ukuran populasi, e = margin of error (sering digunakan 0,05 atau 0,10).

jika N = 120 dan e = 0,05

$$N = \frac{120}{1+120(0,05)^2} = 92$$

Sehingga **diperoleh** jumlah sampel 92 responden dengan

Jadi diperlukan sekitar 92 responden. Jika jumlah pegawai kecil (mis. $N \leq 200$), alternatif yang baik adalah census (mengikutsertakan seluruh populasi).

Jenis Data

- a. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner (skala Likert), wawancara semi-terstruktur, dan observasi lapangan.
- b. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan seperti struktur organisasi, data absensi, laporan kinerja, SOP, dan literatur pendukung.

Instrumen Penelitian

- a. Kuesioner terstruktur: berisi item untuk mengukur:
 - 1) Motivasi kerja (mis. kepuasan kompensasi, pengakuan, peluang karir)
 - 2) Lingkungan kerja (fisik dan non-fisik: kebersihan, penerangan, hubungan kerja)
 - 3) Kepemimpinan (gaya kepemimpinan, komunikasi, dukungan atasan)
 - 4) Kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap kerja)
 - 5) Kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerjasama, tanggung jawab) Semua item diukur dengan skala Likert 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju ... 5 = Sangat Setuju).
- b. Panduan wawancara semi-terstruktur untuk memperoleh insight kualitatif pendukung (mis. kendala operasional, persepsi terhadap kepemimpinan).
- c. Lembar observasi untuk mencatat kondisi fisik lingkungan kerja dan proses operasional di lapangan.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

- a. **Uji validitas:** lakukan uji validitas item menggunakan korelasi item-total (Pearson) atau uji konstruk (factor analysis) pada data pilot (mis. 30 responden).
- b. **Uji reliabilitas:** gunakan Cronbach's alpha; nilai $\alpha \geq 0,70$ dianggap reliabel.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Survei kuesioner: dibagikan secara cetak atau elektronik (Google Form/SurveyMonkey) kepada sampel terpilih. Pendekatan tatap muka digunakan bila diperlukan untuk meningkatkan respons rate.
- b. Wawancara: dilakukan kepada beberapa informan kunci (mis. manajer operasional, supervisor) untuk memperdalam temuan kuantitatif.
- c. Observasi: peneliti melakukan observasi situasional untuk memverifikasi kondisi lingkungan kerja dan praktik operasional.

- d. Dokumentasi: pengumpulan data sekunder dari arsip perusahaan (absensi, laporan kinerja, SOP).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 92 responden yang merupakan karyawan PT. Universal Tunggal Logistics di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang. Berdasarkan hasil survei, diperoleh gambaran umum bahwa mayoritas responden berusia antara 25–40 tahun (65%), dengan masa kerja di atas 3 tahun (54%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan persepsi objektif terhadap variabel penelitian.

Tabel 1. Nilai rata-rata (mean) skor tiap variabel.

Variabel	Rata-rata	Kategori
Motivasi Kerja	4,12	Tinggi
Lingkungan Kerja	4,08	Baik
Kepemimpinan	3,95	Baik
Kompetensi	4,20	Sangat Baik
Kinerja Karyawan	4,18	Tinggi

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompetensi di perusahaan sudah cukup baik, namun masih ada ruang peningkatan terutama pada aspek kepemimpinan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai r hitung $> 0,30$, sehingga dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,876	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,852	Reliabel
Kepemimpinan	0,881	Reliabel
Kompetensi	0,866	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,894	Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai $\alpha > 0,70$, artinya instrumen penelitian reliabel dan konsisten digunakan untuk pengukuran.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3), dan Kompetensi (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Model Summary.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,871	0,758	0,745	0,256

Penjelasan:

Nilai R = 0,871 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara keempat variabel independen terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square = 0,758 berarti 75,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompetensi, sedangkan sisanya 24,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti sistem kompensasi, budaya organisasi, atau beban kerja.

Tabel 4. Coefficients.

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	0,482	0,172	2,803	0,006
Motivasi Kerja (X ₁)	0,241	0,058	4,162	0,000
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,198	0,063	3,141	0,002
Kepemimpinan (X ₃)	0,176	0,054	3,258	0,002
Kompetensi (X ₄)	0,312	0,061	5,115	0,000

Penjelasan:

- Semua variabel independen memiliki nilai Sig. < 0,05, yang berarti seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai koefisien B menunjukkan arah dan besarnya pengaruh. Model regresi dapat dituliskan sebagai: $Y=0,482+0,241X_1+0,198X_2+0,176X_3+0,312X_4$

Interpretasi:

- Koefisien 0,241 (motivasi kerja) berarti setiap peningkatan 1 satuan skor motivasi akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,241 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien 0,198 (lingkungan kerja) berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat kinerja karyawan.
- Koefisien 0,176 (kepemimpinan) menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibanding variabel lain.
- Koefisien 0,312 (kompetensi) merupakan yang tertinggi, sehingga kompetensi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Universal Tunggal Logistics.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Putri & Hartono (2021) yang menyatakan bahwa

motivasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pada perusahaan logistik.

Secara parsial, kompetensi memiliki pengaruh paling dominan, yang berarti bahwa kemampuan teknis dan pengetahuan operasional karyawan menjadi kunci keberhasilan dalam industri logistik yang menuntut kecepatan dan ketepatan. Hasil ini mendukung teori Spencer & Spencer (2021) yang menegaskan bahwa kompetensi individu berhubungan langsung dengan efektivitas kerja. Pengaruh motivasi kerja juga signifikan, menandakan bahwa faktor penghargaan, kepuasan kerja, dan peluang karier dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori Maslow dan penelitian Rahmawati (2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ekspedisi.

Selain itu, lingkungan kerja berkontribusi penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Hal ini mendukung pandangan Sedarmayanti (2020) bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang baik mampu meningkatkan fokus serta mengurangi stres kerja. Sementara itu, kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dengan koefisien lebih kecil dibanding variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan sudah cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan terutama dalam hal komunikasi dan pemberian motivasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuliana & Pratama (2023) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam membentuk perilaku kerja positif di perusahaan transportasi laut.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara faktor personal (motivasi dan kompetensi) serta faktor organisasi (lingkungan kerja dan kepemimpinan). Implikasinya, manajemen PT. Universal Tunggal Logistics perlu memperkuat program pengembangan kompetensi, memperbaiki sistem motivasi dan insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung produktivitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kebutuhan fisiologis yang berikan PT. Universal Tunggal Logistics pada karyawan sudah baik dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan, kemudian kebutuhan rasa aman yang diberikan PT. Universal Tunggal Logistics pada karyawan sudah baik sesuai apa yang dibutuhkan karyawan dan kebutuhan sosial yang diberikan PT. Universal Tunggal Logistics pada karyawan juga sudah baik dan sesuai apa yang dibutuhkan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja berkontribusi penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.

Disarankan untuk kebutuhan fisologis dapat dipertahankan, jika perlu ditingkatkan lagi dengan cara memberikan gaji bulanan tepat waktu, tambahan gaji karena penunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan dasarnya. Kemudian untuk kebutuhan rasa aman dapat dipertahankan, jika perlu ditingkatkan lagi dengan cara memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, dan dana pensiun. Dan untuk kebutuhan sosial juga dapat dipertahankan , jika perlu ditingkatkan lagi dengan cara melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis

DAFTAR REFERENSI

- Anjani, P., & Wibowo, H. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan logistik di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 115–126. <https://doi.org/10.33377/jmk.v10i2.123>
- Armstrong, M. (2021). *A handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Gomes, F. C. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2020). *Motivation and personality* (Updated ed.). Harper & Row.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Putri, D. K., & Hartono, A. (2021). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan logistik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Transportasi & Logistik*, 9(1), 45–56. <https://doi.org/10.21009/jimtl.v9i1.2045>
- Rahmawati, N. (2022). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai perusahaan ekspedisi di Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 6(3), 178–189.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi, fisiologi, dan psikologi kerja*. Mandar Maju.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2021). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Keempat). Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Yuliana, M., & Pratama, R. D. (2023). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sektor transportasi laut. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Indonesia*, 12(1), 32–44. <https://doi.org/10.35457/jomi.v12i1.3021>