

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional di PT Angkasa Pura I

DOI: <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v8i1.4402>

Komang Sri Widiantari^{1*}, Sang Made Dwi Okayana Samitha², Desak Made Febri Purnama Sari³

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Nasional
Jl. Bedugul No. 39 Sidakarya, Denpasar Selatan, Bali

*Email Korespondensi: widiantari@undiknas.ac.id

Abstract – Resource Management (HRM) is a crucial component in the success of a company, contributing to competitive advantage and long-term sustainability. This study aims to optimize HRM at PT Angkasa Pura I, focusing on enhancing operational efficiency through employee training. The methods employed include direct observation, documentation, and literature review, conducted from June 10 to August 9, 2024. The findings reveal a competency gap between employees and job requirements, as well as a lack of training that negatively impacts productivity. Appropriate and continuous training, along with the creation of a conducive work culture, have proven effective in improving employee competencies and operational efficiency. Furthermore, open communication between management and employees is essential for fostering a positive work environment. In conclusion, the implementation of effective training programs and sound management strategies in the Stakeholder Relations Unit is vital for enhancing employee performance and service quality at PT Angkasa Pura I, ultimately supporting the company's goals and user satisfaction at the airport.

Keywords: PT Angkasa Pura I, Human Resource Management, Operational Efficiency, Employee Training, Performance..

Abstrak – Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam kesuksesan perusahaan, berkontribusi pada keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan manajemen SDM di PT Angkasa Pura I dengan fokus pada peningkatan efisiensi operasional melalui pelatihan karyawan. Metode yang digunakan meliputi observasi langsung, dokumentasi, dan studi pustaka, dilaksanakan dari 10 Juni hingga 09 Agustus 2024. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi antara karyawan dan tuntutan pekerjaan, serta kurangnya pelatihan yang berdampak negatif pada produktivitas. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan, serta penciptaan budaya kerja yang kondusif, telah terbukti dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan efisiensi operasional. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kesimpulannya, penerapan program pelatihan yang efektif dan strategi manajemen yang baik di Unit Stakeholder Humas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan di PT Angkasa Pura I, yang pada akhirnya mendukung tujuan perusahaan dan kepuasan pengguna jasa bandara.

Kata Kunci: PT Angkasa Pura I, Manajemen Sumber Daya Manusia, Efisiensi Operasional, Pelatihan Karyawan, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu komponen terpenting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan efisien akan memberikan suatu kontribusi besar dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, termasuk keunggulan kompetitif, pertumbuhan bisnis, serta keberlanjutan jangka panjang (Prayogo et al., 2023). Dengan ini sumber daya manusia penting bagi manajemen sumber daya manusia yang efektif di suatu perusahaan, melibatkan pengelolaan tenaga kerja di dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran organisasi. Dengan berfokus terhadap berbagai aspek seperti halnya kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja, serta budaya organisasi (Rizal & Aam Rachmat Mulyana, 2021). Sumber daya manusia merupakan suatu faktor penting dalam perusahaan, agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, diperlukannya karyawan yang berpengetahuan dan ketrampilan tinggi sehingga mampu mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja dari karyawan itu akan meningkat (Halisa, 2020; Mittra Candana et al., 2023; Nur Cahyani, 2023).

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Setiap karyawan atau individu bekerja berdasarkan wewenang yang telah diberikan dalam menjalankan tugas berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif serta produktif (Daulay et al., 2019). Kualitas karyawan merupakan cerminan dari kinerja seorang karyawan itu sendiri dengan memastikan kualitas dan kuantitas menjadikan parameter seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dimana setiap perusahaan akan menginginkan agar memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perencanaan dan strategy yang terukur agar perusahaan memiliki karyawan sesuai dengan kriteria yang diharapkan (Hustia, 2020; Kharisma & Wening, 2023; Zhao et al., 2020).

Pelatihan karyawan merupakan program perusahaan yang diperlukan rangka peningkatan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, yang dimana nantinya akan mendukung pencapaian dari perusahaan tersebut (Gustiana, 2022). Pelatihan karyawan sebagai strategi perusahaan manajemen sumber daya manusia untuk nantinya penempatan kerja karyawan agar mampu bersaing serta berkembang dengan pesat (Edi Yusman, Yandra Rivaldo, 2021). Dalam hal ini pelatihan memiliki tujuan yang dimana karyawan baru terutamanya agar lebih cepat dalam mengerti tujuan dari perusahaan, sekaligus untuk mengasah dan memotivasi kemampuan karyawan baru sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik, dengan ini pelatihan meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan karyawan sehingga melakukan pekerja akan lebih efektif (Alexandro Hutagalung, 2022; Arta et al., 2023; Dwiansyah et al., 2024; Pariakan et al., 2023). Namun disamping itu PT Angkasa Pura I perlunya melakukan pelatihan terhadap karyawan baru ataupun karyawan magang, dikarenakan dengan diadakannya pelatihat tersebut akan berdampak terhadap karyawan baik dari segi *soft skill* atau *hard skill* terutamanya pada Unit Stakeholder Humas. Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan dilaksanakan dengan beberapa tahapan meliputi observasi dan wawancara guna mendapatkan informasi potensi yang dapat dikembangkan dan permasalahan yang harus diselesaikan (Ariani et al., 2023)

II. METODE PELAKSANAAN

Adapun metode pelaksanaan yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Nama, Waktu, dan Tempat Pelaksanaan.

Nama kegiatan ini berjudul Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional di PT Angkasa Pura I. Kegiatan ini berlangsung dari 10 Juni s/d 09 Agustus 2024, program kerja pengabdian

masyarakat ini dilaksanakan secara offline, di Lokasi perusahaan PT. Angkasa Pura 1, berada di, Gedung Wisti Sabha Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai – Bali. Telepon: (0361) 9351011, Fax (0361) 9351032. Website: www.bali-airport.com. Email: dps.ph@apl.co.id

2. Observasi

Dalam observasi, penulis melakukan pengamatan terkait permasalahan yang telah dipaparkan di latar belakang. Penulis melakukan pengamatan langsung di PT Angkasa Pura I, pada unit Stakeholder Humas mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dalam operasional. Dalam hal ini diperlukan peningkatan kinerja terhadap karyawan, melakukan pelatihan pada karyawan agar nantinya karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

3. Dokumentasi

Dalam dokumentasi, penulis mengumpulkan beberapa dokumentasi kegiatan selama praktek kerja lapangan berlangsung, terdapat agenda kegiatan yang telah dilakukan selama praktek kerja lapangan.

4. Studi pustaka

Dalam studi pustaka, penulis mengumpulkan informasi data yang bersumber dari Jurnal, Artikel, Buku, dan lembaga pemerintahan yang berkaitan dengan data yang akan mendukung pembuatan laporan Kegiatan Pengabdian Masyarakat.

5. Pelaksanaa Program Praktek Kerja Lapangan : Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional di PT Angkasa Pura I

Dari pelaksanaan praktek kerja lapangan yang dilaksanakan pada 10 Juni s/d 09 Agustus 2024 memberikan manfaat dan pemahaman terkait optimaliasi sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi operasional pada unit Stakeholder Humas. dengan memberikan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang nantinya akan berdampak pada internal perusahaan ataupun kepuasan pengguna jasa bandara.

III. HASIL PENEMUAN DAN DISKUSI

Pada PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai, pada Unit Stakeholder Humas terdapat permasalahan yakni masih kurangnya sumber daya manusia yang belum kompeten sesuai dengan Unit Stakeholder Humas dengan ini munculnya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas ataupun jobdes yang diberikan oleh senior di Unit Stakeholder Humas, dalam hal ini diperlukannya ketrampilan khusus seperti halnya hubungan media dan penulisan pers, ketika karyawan tidak memiliki kompetensi ini, tentunya akan timbul kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Yang nantinya akan mengakibatkan dampak menurunnya efisiensi kerja pada divisi humas. Kemudian adapun permasalahan, kurangnya pelatihan bagi karyawan magang terutamanya, yang mengakibatkan kinerja dari individu itu menurun dan kurangnya keterampilan, dengan itu dampak pada permasalahan diatas dapat menyebabkan sumber daya manusia yang tidak kompeten yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja keseluruhan divisi. Selain itu pada divisi humas terdapat misskomunikasi antara senior dengan anggota tim divisi yang mengakibatkan saluran komunikasi yang ada tidak efektif terkait menyampaikan informasi secara jelas dan tepat waktu dengan ini akan menghambat jalannya tugas atau jobdes yang diberikan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi meningkatkan efisiensi operasional di PT Angkasa Pura I Unit Stakeholder Humas. Pada Unit *Stakeholder* Humas terdapat permasalahan yakni kurangnya sumber daya manusia yang kompeten sehingga jobdes yang diberikan tidak terpenuhi dengan baik karena kurangnya kompetensi karyawan, kurangnya pelatihan bagi karyawan magang sehingga menculnya penurunan produktivitas.

Dengan ini diperlukannya solusi seperti halnya kriteria yang jelas dalam mengukur kompetensi yang dibutuhkan di Unit Stakeholder Humas serta melakukan kemampuan yang sesuai dengan kriteria dan dilakukannya program pelatihan guna untuk meningkatkan kompetensi karyawan magang terutamanya dan perlu juga menciptakan budaya kerja di PT Angkasa Pura I khususnya divisi humas yang kondusif dengan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi, melakukan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan, demi menciptakan budaya kerja yang sehat serta membangun sistem SDM yang kuat dan berkelanjutan. Disamping itu diperlukannya beberapa cara yang bisa diterapkan yakni.

1. Perekrutan dan seleksi yang tepat

Dalam hal ini diperlukan kriteria seleksi yang jelas dan terukur untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi berdasarkan kompetensi yang ada di Stakeholder Humas, disamping itu diperlukan untuk memastikan kriteria ini mencakup keterampilan teknis dan soft skills yang diperlukan. Dengan ini akan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Unit Stakeholder Humas dan mengurangi resiko rekrutmen yang tidak tepat yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

2. Program pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan terhadap karyawan sangatlah perlu dilakukan, hal ini akan berdampak terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri, dengan menyediakan pelatihan teknis yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan di Unit Stakeholder Humas, seperti halnya hubungan media, komunikasi publik dan penulisan pers. Lakukan pelatihan secara berkelanjutan untuk memastikan karyawan terus mengembangkan keterampilan mereka seiring dengan perkembangan industri. Dengan dilakukannya pelatihan dan pengembangan ini akan meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mereka lebih mampu menjalankan tugas dengan efektif.

3. Menciptakan budaya kerja yang kondusif

Menciptakan budaya kerja yang kondusif merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan di lingkungan kerja. Salah satu aspek penting dalam hal ini adalah komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen, senior, dan anggota tim. Komunikasi yang baik memungkinkan setiap individu merasa dihargai dan didengar, sehingga mereka dapat menyampaikan ide, masukan, atau bahkan kekhawatiran yang mungkin mereka miliki. Diskusi grup dan pertemuan rutin sangat penting dalam menciptakan ruang bagi kolaborasi dan berbagi informasi. Dengan adanya forum ini, karyawan dapat berbagi pengalaman, belajar dari satu sama lain, dan membangun hubungan yang lebih kuat antar tim.

Selain itu, penting untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Penghargaan ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri individu, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berupaya meningkatkan kinerja. Pengakuan dapat berupa berbagai bentuk, seperti piagam penghargaan, bonus, atau bahkan sekadar ucapan terima kasih yang tulus dari atasan. Dengan cara ini, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang

lebih tinggi. Pengembangan kompetensi juga merupakan bagian integral dari menciptakan budaya kerja yang kondusif. Perusahaan harus menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan bagi karyawan, baik melalui workshop, seminar, maupun program mentoring. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, karyawan akan merasa lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka.

Berdasarkan hal praktek kerja lapangan ini memberikan pelatihan terhadap karyawan serta menciptakan budaya kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang berdampak baik bagi perusahaan, karyawan, ataupun anggota divisi tersebut. Disamping peningkatak kinerja terhadap karyawan pada divis hubungan masyarakat merupakan hal yang penting bagi PT Angkasa Pura I untuk kedepannya, dengan memberikan solusi dari permasalahan diatas dapat meningkatkan kualitas pelayanan, kinerja perusahaan, optimalisasi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan dan pengguna jasa bandara.



(a)



(b)

Gambar 1. kegiatan seremonial penyerahan hadiah *Loyalty Program Eat Shop Fly 2024*. (a) dan proses penilaian *customer service* di Terminal Internasional dan Domestik (b)



(a)



(b)

Gambar 2. Menerima Kunjungan dari Mahasiswa Intitut Pariwisata dan Bisnis Internasional (a) dan foto bersama dengan Mahasiswa PKL (b)

IV. SIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu komponen terpenting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan efisien akan memberikan suatu kontribusi besar dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, termasuk keunggulan kompetitif, pertumbuhan bisnis, serta keberlanjutan jangka panjang. Dengan berfokus terhadap berbagai aspek seperti halnya kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu

organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Setiap karyawan atau individu bekerja berdasarkan wewenang yang telah diberikan dalam menjalankan tugas berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif serta produktif, Kualitas karyawan merupakan cerminan dari kinerja seorang karyawan itu sendiri dengan memastikan kualitas dan kuantitas menjadikan parameter seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disamping itu pelatihan karyawan sebagai strategi perusahaan manajemen sumber daya manusia untuk nantinya penempatan kerja karyawan agar mampu bersaing serta berkembang dengan pesat. Berdasarkan hal praktek kerja lapangan ini memberikan pelatihan terhadap karyawan serta menciptakan budaya kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang berdampak baik bagi perusahaan, karyawan, ataupun anggota divisi tersebut. Disamping peningkatan kinerja terhadap karyawan pada divis hubungan masyarakat merupakan hal yang penting bagi PT Angkasa Pura I untuk kedepannya, dengan memberikan solusi dari permasalahan diatas dapat meningkatkan kualitas pelayanan, kinerja perusahaan, optimalisasi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan dan pengguna jasa bandara.

Ucapan Terima Kasih

Melalui kegiatan Program Praktek Kerja Lapangan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bidang Akademik UNDIKNAS, yang telah memberikan dukungan dan arahan yang sangat berarti selama proses ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Dosen Pembimbing Kegiatan Praktek Kerja Lapangan UNDIKNAS, yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi yang berharga, serta membantu penulis dalam memahami teori yang telah dipelajari di bangku kuliah dan menerapkannya di dunia nyata. Penulis juga ingin mengapresiasi seluruh karyawan PT Angkasa Pura I yang telah memberikan dukungan yang luar biasa selama pelaksanaan program ini. Keramahan dan profesionalisme yang ditunjukkan oleh para karyawan sangat membantu penulis dalam beradaptasi dan memanfaatkan fasilitas yang ada di perusahaan. Izin yang diberikan untuk menggunakan berbagai fasilitas dan sumber daya di PT Angkasa Pura I sangat penting bagi keberhasilan Program Praktek Kerja Lapangan ini, memungkinkan penulis untuk mendapatkan pengalaman praktis yang tak ternilai. Selain itu, penulis berterima kasih kepada kelompok pengabdian masyarakat yang berpartisipasi dalam Program Praktek Kerja Lapangan ini. Kontribusi mereka tidak hanya memperkaya pengalaman penulis, tetapi juga mendorong penulis untuk lebih memahami pentingnya keterlibatan sosial dan dampak positif yang dapat dihasilkan melalui kerja sama antara institusi pendidikan dan masyarakat. Semua dukungan ini telah memberikan pengalaman yang sangat bermakna dan bermanfaat, yang akan penulis kenang dan aplikasikan di masa depan.

Daftar Pustaka

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Ariani, M., Zulhawati, Z., & Aulawi, D. F. (2023). Pelatihan Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Tata Kelola Di Bidang Pariwisata Di Kota Tasikmalaya. *ABDI MOESTOPO: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 6(2), 224–236. <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v6i2.3093>
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analysis of The Influence Of Job Training And Recruitment On Employee Performance In Higher Education. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 587–596.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

- Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dwiansyah, A., Sri, D., Giningroem, W. P., Lestari, S. I., & Meliawati, W. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya manusia)*. 2(1), 43–58.
- Edi Yusman, Yandra Rivaldo, S. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *As_Said*, 1(2), 97–107.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Mittra Candana, D., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 665–674. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1638>
- Nur Cahyani, A. (2023). Systematic Literature Review: Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 970–980. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.851>
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai , Motivasi Kerja , dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 781–790.
- Prayogo, D. A., Yuwono, I., Saputra, R. C., Sikki, N., & Paramarta, V. (2023). STRATEGI MENYIKAPI TANTANGAN DAN PELUANG PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI : TINJAUAN LITERATUR Dimas Ageng Prayogo , Ismanto Yuwono , Regi Cahyadi Saputra , Nurhaeni Sikki , Vip Paramarta Universitas Sangga Buana Abstrak Kata Kunci : *Journal of Comprehensive Science*, 2(11), 1879–1889.
- Rizal, K. R. A., & Aam Rachmat Mulyana. (2021). Analysis of Work Environment and Organizational Culture on Employee Satisfaction In CV Saudara Mulya Bersama. *Journal of Business and Management Review*, 2(5), 384–393. <https://doi.org/10.47153/jbmr25.1412021>
- Zhao, N., Liu, Y., Mi, W., Shen, Y., & Xia, M. (2020). Operation Management in the Container Terminal. *Digital Management of Container Terminal Operations*, 47–73. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2