

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Tirta Bumi mulai beroperasi pada tahun 2013 dengan fokus pada layanan transportasi darat, terutama angkutan kontainer dan distribusi barang. Seiring waktu, perusahaan melihat peluang untuk berkembang ke sektor pelayaran. Pada tahun 2019, mereka mulai mengoperasikan kapal-kapal laut, meskipun awalnya masih menyewa armada milik pihak lain. Pengalaman ini penting untuk meningkatkan kemampuan maritim mereka. Setelah mendapatkan persetujuan dan meningkatkan kapasitas, PT Tirta Bumi terdaftar sebagai syupal pada tahun 2014 dan kini mengelola empat kapalnya sendiri, sambil tetap menjalin kerja sama dengan pemilik kapal lainnya. Ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk berkembang dari layanan angkutan darat menjadi penyedia jasa pelayaran yang profesional dan terintegrasi.

Budaya Organisasi mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk lingkungan kerja. Di PT Tirtabhumi, budaya hierarki dan kontrol bertentangan dengan kebutuhan karyawan akan fleksibilitas dan keterlibatan, mengakibatkan karyawan merasa terasing dan menurunnya kinerja. Komitmen Kerja mencerminkan keterikatan emosional karyawan pada organisasi. Di PT Tirtabhumi, komitmen rendah membuat karyawan kurang berinisiatif dan bertanggung jawab, mempengaruhi produktivitas. Kerjasama Tim penting dalam tugas kompleks. Di PT Tirtabhumi, kesulitan bekerja sama, konflik, dan komunikasi buruk menghambat kinerja tim.

Oleh karena itu, tim peneliti memutuskan untuk menganalisis strategi kepuasan kerja di PT Tirtabhumi Amerta Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Tantangan mencapai kinerja optimal meskipun ada kebijakan untuk meningkatkan produktivitas dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen kerja, dan kerjasama tim.

1. Ketidaksesuaian nilai karyawan mengurangi keterlibatan dan efektivitas.
2. Karyawan kurang berkomitmen cenderung tidak memaksimalkan potensi, menurunkan produktivitas.
3. Ketidakmampuan bekerja dalam tim mempengaruhi kinerja individu dan grup.

1.3 Rumusan Masalah

Masalah utama yang menjadi titik perhatian dalam penelitian berjudul "Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, dan Kerjasama Tim" Dirumuskan melalui serangkaian pertanyaan berikut ini:

1. Sejauh mana budaya organisasi memengaruhi tingkat komitmen kerja karyawan?
2. Bagaimana budaya organisasi berkontribusi terhadap terciptanya kerjasama tim yang efektif di lingkungan kerja?

3. Seberapa besar pengaruh komitmen kerja karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menjalin kerjasama tim?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Dengan tujuan menguji dan mengkaji hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada PT. Tirtabhumi Amerta Medan
2. Dengan tujuan menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tirtabhumi Amerta Medan
3. Untuk melakukan pengujian dan analisis berkaitan dengan efek Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tirtabhumi Amerta Medan

1.5 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014:256), budaya organisasi dapat diartikan sebagai sistem makna yang sama-sama dipahami dan iadopsi oleh seluruh anggota organisasi dan berfungsi sebagai ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem makna ini, apabila diteliti lebih rinci, meliputi sejumlah karakteristik utama yang sangat dihargai oleh organisasi.

Robbins dan Judge (2014:171) mengemukakan tujuh ciri utama yang menggambarkan budaya organisasi, yang dijelaskan yaitu:

1. Inovasi serta Keberanian Menghadapi Risiko
2. Perhatian Mendalam pada Detail
3. Fokus pada Pencapaian
4. Memprioritaskan Sumber Daya Manusia
5. Berorientasi pada Dinamika Tim
6. Sikap agresif
7. Kestabilan

1.6.2 Komitmen Kerja

Menurut Wibowo (2016:433), sangat penting untuk mengawasi sejauh mana semangat dan dedikasi karyawan terhadap tujuan serta kinerja yang telah disepakati. Menurut Wibowo (2016:433), beberapa indikator yang dipakai terdiri dari:

- a) Komitmen emosional
- b) Komitmen berdasarkan norma
- c) Komitmen jangka panjang

1.6.3 Kerjasama Tim

Berdasarkan pendapat Busro (2018: 305), kolaborasi tim adalah proses di mana anggota tim/kelompok saling membantu dan Saling bergantung demi mencapai tujuan bersama.

Beberapa indikator kolaborasi tim menurut Busro (2018: 312) adalah:

- a. Kapasitas untuk menerima kolega

- b. Kapasitas untuk berkomunikasi dengan cara yang saling mendukung
- c. Kapasitas untuk berkolaborasi dalam kelompok
- d. Kapasitas untuk mendorong kerja sama
- e. Kapasitas untuk berpikir optimis mengenai rekan-rekan
- f. Kapasitas untuk saling mengingatkan kekurangan teman-teman dalam tim
- g. Kapasitas untuk menerima masukan dari anggota tim
- h. Kapasitas untuk saling memaafkan kesalahan satu sama lain

1.6 Hubungan Antar Variabel

1.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya suatu organisasi berperan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan melalui Standar nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dalam Fahmi (2014:96), sebuah budaya yang kuat dapat dikenali dari adanya nilai-nilai inti organisasi yang jelas dan diterima secara umum. Budaya organisasi terbentuk melalui perjalanan panjang yang melibatkan berbagai interaksi yang terjadi di dalam organisasi. Para karyawan akan merasa betah dan tetap setia pada organisasi jika mereka mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang diharapkan.

1.7.2 Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen kerja yang tinggi berkontribusi pada meningkatnya kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Bagia (2015:41) sebuah organisasi perlu berusaha keras untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan semakin besar komitmen yang dimiliki karyawan, semakin lama mereka ingin tetap berada dalam organisasi. Selain itu, Kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi akan menunjukkan tren kenaikan. dan tingkat perputaran karyawan akan berkurang.

1.7.3 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja

Kerja sama dalam lingkup tim mempunyai dampak yang besar terhadap rasa puas karyawan dalam pekerjaan. Kerja sama dalam tim memerlukan individu yang mampu bekerja sama dengan baik. Selain itu, kerja sama tim turut berperan sebagai aspek penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika dilakukan dengan baik, kolaborasi berpotensi memberikan kontribusi positif bagi organisasi, yang sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyithah dan koleganya, menyatakan bahwa kerja sama tim memiliki kontribusi yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi pada perbaikan prestasi kerja karyawan di PT Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. (Masyithah et al. , 2018).

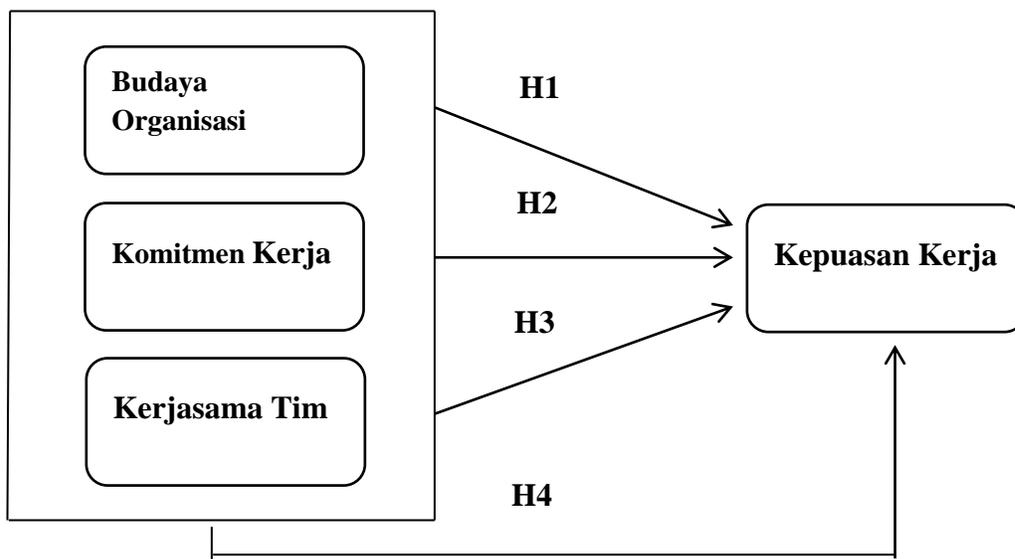
1.7 Peneliti Terdahulu

1. Syarifah Mauli Masyithah, M adam, Mirza Tabrani (2018) Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Ti, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh.
2. Kiki Fatmawati Samri Togala, Rahmat Madjid, Aidin Hudani Awasinombu (2019) Peran Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

3. Nana Triapnita Nainggolan, Darwin Lie, Lora Ekana Nainggolan (2020) Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

1.8 Kerangka Konseptual

Dengan merujuk pada teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini membentuk kerangka teoritis sebagai berikut:



Hipotesis berperan dalam memfokuskan perhatian dan menentukan langkah strategi dalam proses penelitian.:

H1: Budaya organisasi Berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Tirtabhumi Amerta

H2: Komitmen kerja Memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tirtabhumi Amerta

H3: Kerjasama tim Berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. di PT. Tirtabhumi Amerta

H4: Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Tirtabhumi Amerta