

Analysis Of Job Satisfaction Strategies At PT. Tirtabhumi Amerta Medan

Analisis Strategi Kepuasan Kerja Pada PT. Tirtabhumi Amerta Medan

Dani Pasaribu¹, Muhammad Agung Anggoro^{2*}, Tamara Yesa S³, Margareta B.M Sinaga⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

muhammadagunganggoro@unprimdn.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study seeks to gain a deeper understanding of how organizational culture, job commitment, and teamwork influence employee job satisfaction at PT. Tirtabhumi Amerta Medan. Although the company has implemented various policies to boost productivity, the results have not met expectations, partly due to a misalignment between the organization's principles and employee expectations. Additionally, weak teamwork—marked by ineffective communication and interpersonal conflicts—has further hindered overall performance. Using a qualitative approach, the primary data were collected through employee questionnaires and analyzed using statistical techniques to assess the impact of each variable on job satisfaction. The study aims not only to explain the current conditions but also to contribute meaningfully to future managerial decision-making processes. It is intended to provide a foundation for more flexible human resource policy development, fostering a more harmonious relationship between management and employees, while also offering a scientific contribution to the field of human resource management, particularly regarding the influence of internal organizational factors on job satisfaction. Ultimately, the research is expected to benefit both the company and future studies in similar sectors.

Keywords: Organizational Culture, Work Commitment, Teamwork, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini mencoba memahami lebih dalam tentang bagaimana budaya organisasi, komitmen kerja, dan kerjasama tim dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Tirtabhumi Amerta Medan. Meski perusahaan sudah menjalankan berbagai kebijakan untuk mendorong produktivitas, kenyataannya hasil yang dicapai belum sesuai harapan. Salah satu penyebabnya adalah ketidakharmonisan antara prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi dibandingkan dengan harapan yang dimiliki oleh para karyawan. Di sisi lain, lemahnya kerja sama tim juga menghambat kinerja secara keseluruhan karena kurangnya komunikasi yang efektif dan munculnya konflik antar individu. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data utama berupa kuesioner yang diberikan kepada para karyawan. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis melalui teknik statistik untuk memahami dampak setiap variabel terhadap kepuasan kerja. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini tidak hanya dapat memberikan penjelasan mengenai keadaan nyata di bidang tersebut, tetapi juga memberikan kontribusi berarti bagi proses pengambilan keputusan manajerial di waktu yang akan datang. Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan dasar bagi proses pembuatan kebijakan sumber daya manusia yang lebih fleksibel, sehingga tercipta hubungan yang lebih harmonis antara pihak manajemen dan karyawan. Penelitian ini juga bertujuan Untuk memberikan kontribusi ilmiah di bidang manajemen SDM, khususnya terkait dengan dampak faktor internal organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga berperan sebagai referensi untuk kajian lebih lanjut mengenai topik yang serupa di sektor lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

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.

Ketiga faktor ini saling terkait dan memengaruhi kinerja. Ketidaksesuaian nilai, rendahnya komitmen, dan kerjasama buruk menghalangi kinerja maksimal. Oleh karena itu, tim peneliti memutuskan untuk mengambil judul penelitian **“Analisis Strategi Kepuasan Kerja Pada Pt. Tirtabhumi Amerta Medan”**.

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?

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

2. Tinjauan Pustaka

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: Inovasi serta keberanian menghadapi risiko, Perhatian mendalam pada detail, Fokus pada pencapaian, Memprioritaskan Sumber Daya Manusia, Berorientasi pada dinamika tim, Sikap agresif, dan Kestabilan.

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: Komitmen emosional, Komitmen berdasarkan norma, dan Komitmen jangka Panjang.

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:

- Kapasitas untuk menerima kolega
- Kapasitas untuk berkomunikasi dengan cara yang saling mendukung
- Kapasitas untuk berkolaborasi dalam kelompok
- Kapasitas untuk mendorong kerja sama
- Kapasitas untuk berpikir optimis mengenai rekan-rekan
- Kapasitas untuk saling mengingatkan kekurangan teman-teman dalam tim
- Kapasitas untuk menerima masukan dari anggota tim
- Kapasitas untuk saling memaafkan kesalahan satu sama lain

Hubungan Antar Variabel

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.

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.

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).

Hipotesis Penelitian

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

3. Metode Penelitian

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Studi ini dilaksanakan di Jalan Merbau No. 58A/60, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Adapun pelaksanaannya berlangsung dari November 2024 hingga Maret 2025.

Jenis dan Sumber Data

Pada studi ini, metode yang diterapkan adalah kuantitatif deskriptif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode ini adalah tipe Penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, yang dipandang sebagai pendekatan ilmiah karena menerapkan prinsip-prinsip ilmiah yang jelas atau berdasarkan pengamatan, objektif, dapat diukur, logis, dan teratur.

Populasi Dan Sampel

Kajian ini melibatkan semua pegawai dan karyawan PT. Tirtabhumi Amerta yang berlokasi di Jalan Merbau no 58A/60, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, dengan jumlah keseluruhan responden sebanyak 70 orang.

Jumlah populasi sampel yang menjadi fokus dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan sejumlah pertimbangan, dengan total karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 70 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode simple random sampling, yakni dengan pendekatan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi: Pengamatan didefinisikan sebagai metode untuk mengumpulkan data dengan melihat secara langsung apa yang berlangsung di sekitar kita.
2. Wawancara: Wawancara didefinisikan sebagai cara pengumpulan informasi yang dilaksanakan melalui dialog secara langsung kepada orang lain untuk mendapatkan informasi, data, dan pendapat dari pihak yang berwenang di PT. Tirtabhumi Amerta berlokasi di Jalan Merbau no 58A/60 Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara
3. Kuesioner: Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui penyampaian pertanyaan tertulis kepada responden. Dalam studi ini, responden adalah karyawan PT. Tirtabhumi Amerta di Jalan Merbau no 58A/60, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Penelitian

Selama proses wawancara, berbagai informasi diambil untuk menggambarkan ciri-ciri individu yang terlibat dalam penelitian ini subjek penelitian ini melibatkan 21 pegawai yang bekerja di PT Tirta Bhumi Amertha. Penelitian yang dilakukan di PT Tirta Bhumi Amertha menunjukkan beberapa karakteristik utama dari responden, yang akan dijelaskan di bawah ini:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan partisipan dilihat dari Informasi mengenai jenis kelamin tercantum dalam Tabel.

Tabel 1. Data Partisipan Menurut Jenis Kelamin

| No | Pria | Wanita |
|----|------|--------|
| 1 | 10 | 11 |

Sumber: Data diolah tahun 2025.

Dari data di atas, hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa ciri-ciri partisipan dievaluasi menurut jenis kelamin. Dalam hal ini, total partisipan yang merupakan karyawan PT Tirta Bhumi Amerta adalah 21 orang, semuanya adalah perempuan, dan dalam penelitian ini tidak terdapat partisipan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Tabel

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Kategori Usia

| No | Usia (Tahun) | Frekuensi (Orang) | Persentase |
|--------|--------------|-------------------|------------|
| 1 | 18-23 | 11 | 52,4% |
| 2 | 24-29 | 6 | 28,8% |
| 3 | 30-35 | 2 | 9,6% |
| 4 | 36-41 | 2 | 9,6% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel, analisis frekuensi mengindikasikan bahwa karakteristik para responden dievaluasi dengan mempertimbangkan perbedaan jenis kelamin individu yang diteliti dalam studi ini. Selain itu, ditemukan pula informasi mengenai distribusi usia responden, di mana mayoritas berada dalam rentang usia.

Uji Validitas

Validitas kuesioner diuji untuk mengetahui tingkat keabsahannya.

Tabel 3. Temuan Dari Uji Validitas

| Variabel | Item/Kode | Corrected item-total correlations | Keterangan |
|-------------------------------|-----------|-----------------------------------|------------|
| Budaya Organisasi (X1) | X1.1 | 0,720 | VALID |
| | X1.2 | 0,620 | VALID |
| | X1.3 | 0,725 | VALID |
| | X1.4 | 0,807 | VALID |
| | X1.5 | 0,733 | VALID |
| | X1.6 | 0,640 | VALID |
| Kerjasama Tim (X2) | X2.1 | 0,706 | VALID |
| | X2.2 | 0,492 | VALID |
| | X2.3 | 0,662 | VALID |
| | X2.4 | 0,916 | VALID |
| | X2.5 | 0,848 | VALID |
| | X2.6 | 0,607 | VALID |
| Komitmen Kerja (X3) | X3.1 | 0,835 | VALID |
| | X3.2 | 0,877 | VALID |
| | X3.3 | 0,682 | VALID |
| | X3.4 | 0,709 | VALID |
| | X3.5 | 0,957 | VALID |
| | X3.6 | 0,792 | VALID |

| | | | |
|---------------------------|------|-------|-------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Y1.1 | 0,875 | VALID |
| | Y1.2 | 0,926 | VALID |
| | Y1.3 | 0,812 | VALID |
| | Y1.4 | 0,923 | VALID |
| | Y1.5 | 0,746 | VALID |
| | Y1.6 | 0,600 | VALID |

Hasil Uji Reabilitas

Pengolahan hasil kuesioner diberikan kepada 21 responden dalam analisis ini menghasilkan Cronbach’s alpha yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

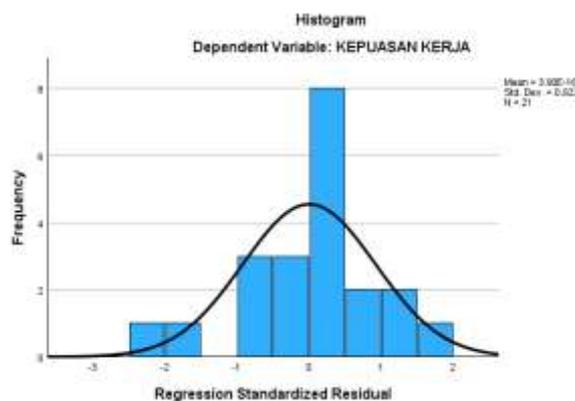
| Variabel | Nilai Cronbach’s Alpha | N of Items | Koefisien r | Keterangan |
|------------------------|------------------------|------------|---------------|---------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 0,791 | 6 | 0,600 – 0,799 | Tinggi |
| Kerjasama Tim (X2) | 0,798 | 6 | 0,600 – 0,799 | Tinggi |
| Komitmen Kerja (X3) | 0,894 | 6 | 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,894 | 6 | 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Analisis Hasil Penelitian Variabel Bebas dan Terikat

Analisis dikerjakan dengan memeriksa seberapa sering hasil pengamatan muncul dari setiap variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X1), kerja sama tim (X2), dan keterikatan kerja (X3), serta variable dependen, yaitu kepuasan kerja (Y). Untuk variabel dependen, yaitu kepuasan kerja para karyawan PT Tirta Bhumi Amerta, informasi diperoleh dari jawaban responden yang kemudian dikelompokkan menggunakan skala penilaian yang telah ditentukan.

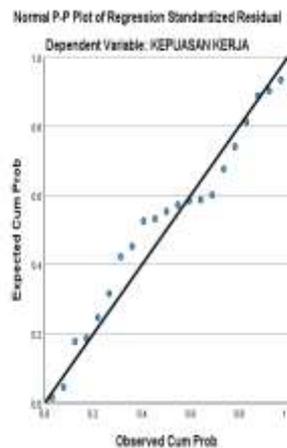
Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengindikasikan bahwa data yang terdistribusi secara normal, dapat dilakukan melalui sejumlah metode, antara lain:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Histogram dalam Gambar memperlihatkan bahwa distribusi yang ideal disebut sebagai normal. Ketika histogram menyerupai bentuk lonceng terbalik dan tidak condong ke kiri maupun kanan, maka karakteristiknya dianggap normal.



Gambar 2. Grafik Normal P. Plot

Kriteria data normal ditentukan dari sebaran elemen yang mengikuti garis diagonal yang terlihat di grafik distribusi probabilitas normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

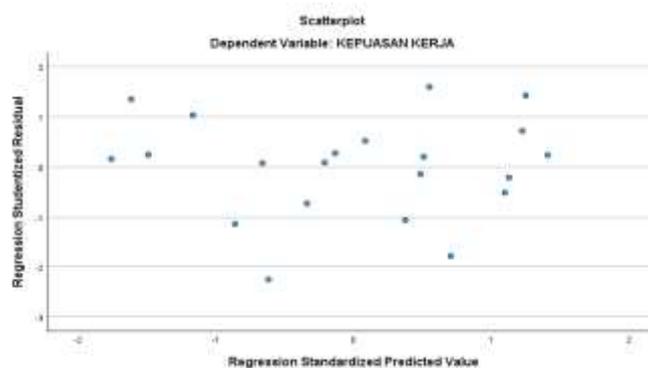
Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | (Constant) | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|------------|----------------------|----------------|---------------|
| | | | | | BUDAYA ORGANISASI | KOMITMEN KERJA | KERJASAMA TIM |
| 1 | 1 | 3.854 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .01 |
| | 2 | .091 | 6.503 | .00 | .01 | .17 | .87 |
| | 3 | .045 | 9.210 | .09 | .07 | .81 | .11 |
| | 4 | .009 | 20.674 | .81 | .92 | .01 | .01 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dengan nilai toleransi yang melebihi 0,10 dan nilai VIF yang di bawah 10, ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas ini tidak mengalami masalah multikolinearitas. Oleh sebab itu, variabel-variabel ini layak digunakan untuk memperkirakan keamanan serta kepercayaan yang berdampak pada kepuasan pelanggan.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Merujuk pada gambar di atas, bisa disimpulkan bahwa tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas pada seluruh variabel bebas yang digunakan dalam studi ini. Hal ini terlihat dari distribusi koordinat pada grafik sebar yang tersebar secara random dan tidak memperlihatkan pola tertentu.

Hasil Uji Analisis Data

Hasil Uji Analisi Regresi Linier Ganda

Uji ini meramalkan variabel tergantung (Y). Pendekatan regresi linier berganda meliputi dua variabel independen atau nilai yang lebih tinggi diaplikasikan. Penelitian ini dilaksanakan guna memahami sejauh mana mutu kerja karyawan PT Tirtabhumi Amerta terpengaruh oleh elemen-elemen seperti budaya organisasi (X1), kolaborasi tim (X2), dan komitmen kerja (X3).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi linear berganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .962 ^a | .925 | .912 | 2.096 |

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_KERJA, X1, KERJASAMA_TIM

Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi

Tabel 7. Data Output Hasil Uji T

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 919.914 | 3 | 306.638 | 69.823 | <.001 ^b |
| | Residual | 74.658 | 17 | 4.392 | | |
| | Total | 994.571 | 20 | | | |

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_KERJA, X1, KERJASAMA_TIM

Variabel yang dipengaruhi: Kepuasan Kerja Prediktor: (Konstant), Komitmen Kerja, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi

Tabel 8. Data Output Hasil Uji F

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 5.440 | 2.723 | | 1.998 | .062 |
| | X1 | -.350 | .092 | -.258 | -3.787 | .001 |
| | KERJASAMA_TIM | .183 | .083 | .151 | 2.207 | .041 |
| | KOMITMEN_KERJA | .935 | .068 | .923 | 13.772 | <.001 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Variabel yang dipengaruhi: Kepuasan Kerja

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T

Pengolahan serta pemeriksaan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak dan layanan statistik Solution Series 30. 0, yang menghasilkan tabel di bawah ini. Hasil dari pengolahan dan pengujian data menandakan bahwa metode pengujian hipotesis yang dipraktikkan dalam kajian ini menggunakan proses uji t melalui perbandingan adalah. Tabel berikut menyajikan output analisis data, menggunakan level kepercayaan sebesar 95% dan $\alpha = 0,05$.

Tabel 9. Hasil Uji T

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. | Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|-----------------------------|--------------|-------------|-------|-------|--------------------------|---------------------------|
| Budaya Organisasi (X_1) | -3.787 | 2.109 | .001 | 0.05 | $t_{hitung} < t_{tabel}$ | Ho ditolak dn Ha ditolak |
| Kerjasama Tim (X_2) | 2.207 | 2.109 | .041 | 0.05 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak dn Ha diterima |
| Komitmen Kerja (X_3) | 13.772 | 2.109 | <.001 | 0.05 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak dn Ha diterima |

Hasil Uji F

Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan aplikasi komputer *Statistical Programs and Services Solution Series* versi 30.0. Hasil dari pengujian tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 10. Hasil uji F

| F_{hitung} | F_{tabel} | Sig | Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|--------------|-------------|------|-------|--------------------------|---------------------------|
| 69.823 | 3.16 | 0.01 | 0.05 | $F_{hitung} > F_{tabel}$ | Ho ditolak dn Ha diterima |

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Dari pengujian uji-t, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar -3,787, sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikansi tertentu adalah 2,109. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa t_{hitung} berada di luar rentang nilai kritis yang ditentukan (karena $-3,787 < 2,109$). Namun demikian, perlu diperhatikan bahwa dalam konteks perbandingan ini, tanda negatif menunjukkan arah hubungan, bukan kekuatan pengaruhnya terhadap variabel Y. Maka dari itu, hasil ini mengindikasikan bahwa secara statistik, variabel Budaya Organisasi (X1) tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dalam konteks lingkungan kerja PT. TIRTA BHUMI.

Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kerja Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan temuan yang diperoleh uji-t terhadap variabel Kerjasama Tim (X2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,207, sementara nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 2,109. Karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,207 > 2,109$), maka hasil ini mengindikasikan bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) secara signifikan memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Ini mengindikasikan bahwa ada kaitan yang adanya keterkaitan signifikan antara kolaborasi tim serta kepuasan kerja yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja di PT. TIRTA BHUMI.

Pengaruh Komitmen Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan skor perhitungan uji-t terhadap variabel Komitmen Kerja (X3), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,772, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi tertentu adalah 2,109. Karena t_{hitung} jauh melebihi t_{tabel} ($13,772 > 2,109$), maka dapat dinyatakan bahwa variabel Komitmen Kerja (X3) memberikan dampak yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil evaluasi dalam riset ini mengindikasikan bahwasannya komitmen kerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja di PT. TIRTA BHUMI. Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Komitmen kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Merujuk pada temuan analisis uji F, disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 69,823, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi tertentu adalah 3,16. Karena nilai F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} ($69,823 > 3,16$), Dengan mempertimbangkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi secara keseluruhan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, Budaya Organisasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Komitmen Kerja (X3) secara keseluruhan, menimbulkan efek yang relevan dan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan di PT. TIRTA BHUMI.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Berdasarkan pengujian secara parsial memperlihatkan bahwa statistik t-hitung adalah angka yang berada di bawah nilai t-tabel, yaitu -3,787 versus 2,109, dengan taraf signifikansi mencapai 0,001 yang lebih rendah dari 0,05. Namun, karena thitung bernilai negatif dan bertentangan dengan arah hipotesis yang diajukan, mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap variabel yang dimaksud tidak bersifat positif.
2. Secara parsial, nilai t-hitung yang diperoleh menunjukkan keunggulan atas nilai t-tabel, yakni 2,207 melebihi dari 2,109, dengan nilai signifikansi 0,041 yang lebih rendah dari 0,05. Kondisi ini menandakan bahwa kerja sama tim memberikan dampak yang mempunyai signifikansi secara parsial menyangkut variabel yang diteliti.
3. Penghitungan dari uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung yang melebihi ttabel, yaitu 13,772 melebihi 2,109, dengan tingkat signifikansi berada di bawah 0,001 yang juga lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa komitmen kerja memberikan efek yang nyata secara parsial terhadap variabel yang diukur.
4. Uji simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 69,821 melebihi Ftabel 3,16 dan memiliki taraf signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menegaskan bahwasannya budaya organisasi, kerja sama tim, dan komitmen kerja secara simultan memiliki efek penting terhadap variabel dependen.

Saran

1. Perusahaan disarankan untuk berusaha mendorong peningkatan kepuasan kerja pada pegawai, karena tingkat kepuasan yang tinggi dapat mengurangi angka karyawan yang resign atau pergi. Dengan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung, perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang berbekal keahlian dan keterampilan yang memadai agar terus bisa memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan perusahaan.
2. Untuk Universitas Prima Indonesia, temuan dari penelitian ini layak dijadikan sumber rujukan dalam proses pembelajaran serta sebagai tambahan sumber pengetahuan untuk mahasiswa Universitas Prima Indonesia guna mendukung proses akademik dan pengembangan ilmu pengetahuan.
3. Bagi peneliti, hasil dari studi ini dapat menambah pemahaman dan berfungsi sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.

Daftar Pustaka

- Dewi, N. A. (2022). Pengaruh kerjasama tim, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suparma Tbk Surabaya, 16–18.
- Hutabarat, R. A., & Fernando, E. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu, 5–7.
- Kamsidik, K., Krisnaldy, K., & Indrayadi, R. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Eagle Machinery Indonesia, Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 262–270.
- Masiaga, N. R., & Fanggidae, G. (2022). Pengaruh keamanan dan kepercayaan terhadap kepuasan pelanggan di Kota Manado yang berbelanja secara online di Lazada.com. 901–907.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis pengaruh kompensasi, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh, 54–59.

Nainggolan, N. T., & Lumbanraja, D. (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, 183–187.