



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT
PEMASARAN PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK.**

SKRIPSI

Putro Nugroho Wicaksono

1502025208

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT
PEMASARAN PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK.**

SKRIPSI

Putro Nugroho Wicaksono

1502025208

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT PEMASARAN PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK.** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang ada di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 24 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Putro Nugroho Wicaksono)

NIM 1502025208

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIREKTORAT
PEMASARAN PT. KRAKATAU STEEL TBK.**

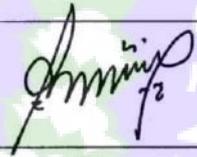
NAMA : PUTRO NUGROHO WICAKSONO

NIM : 1502025208

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2019/2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., MA.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

PENGARUH ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT PEMASARAN PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK.

Yang disusun oleh:
Putro Nugroho Wicaksono
1502025208

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA
Pada Tanggal : 06 Desember 2019

Tim Penguji :
Ketua, merangkap anggota :

(Dr. Budi Permana Yusuf, M.M.)
Sekretaris, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)
Anggota :

(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

(Faizal Ridwan/Zamzany, S.E., M.M.)

(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

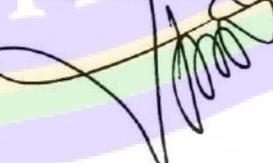
Nama : Putro Nugroho Wicaksono
NIM : 1502025208
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT PEMASARAN PT.KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK.” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 24 Agustus 2019
Yang menyatakan,



(Putro Nugroho Wicaksono)

ABSTRAK

Putro Nugroho Wicaksono (1502025208)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT PEMASARAN PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK.

Skripsi. Program Strata Satu Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (persero) Tbk. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu dengan memilih sampel dari populasi karyawan Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (persero) Tbk. dan ingin diketahui serta dijelaskan pengaruh antara 1 (satu) variabel terhadap variabel lain. Adapun variabel yang diteliti terdiri dari Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (persero) Tbk. adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh sebanyak 85 responden. Hasil uji statistik t budaya organisasi (X_1) menunjukkan pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan hasil statistik t kerjasama tim (X_2) memiliki pengaruh positif signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji statistik F menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_3 diterima.

ABSTRACT

Putro Nugroho Wicaksono (1502025208)

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TEAM COOPERATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MARKETING DIRECTORATE OF PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK.

Thesis. Undergraduate Management Program. Economics and Business Faculty. Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Organizational Culture, Team Cooperation and Employee Performance

This study aims to determine whether there is an influence of Organizational Culture and Team Cooperation on Employee Performance at the Marketing Directorate of PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. In this study using a survey method, namely by selecting a sample from the population of the employees of the Marketing Directorate PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. and want to know and explain the effect of 1 (one) variable on other variables. The variables studied consisted of Organizational Culture and Team Cooperation as an independent variable and Employee Performance as the dependent variable. The population in this study were employees of the Marketing Directorate of PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. The sampling technique used in this study used the saturated sampling method of 85 respondents. The results of the t test of organizational culture (X1) showed a significant positive effect between organizational culture on employee performance and the results of t statistics of teamwork (X2) had a significant positive influence between teamwork on employee performance. While the results of the statistical F test show that organizational culture (X1) and teamwork (X2) together have a significant effect on employee performance (Y), then H3 is accepted.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil 'alamin, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas semua rahmatNya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam kepada junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW yang telah merubah zaman dari zaman jahiliyah menjadi zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Pada kesempatan kali ini penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Sekolah Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Selama melakukan penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, dorongan, dan bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro., M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

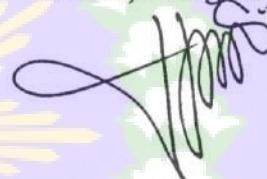
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi 1 yang telah membimbing saya dari awal penyusunan skripsi hingga selesai.
4. Bapak Emaridial Ulza., S.E., MA. selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2 yang telah membimbing saya dari awal penyusunan skripsi hingga selesai.
5. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu yang telah diberikan.
6. Orang tuaku tercinta Bapak Wakimin dan Ibu Ngatmi yang selalu setia mendidik dan menyekolahkan hingga saat ini, memberi dukungan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan, serta doa dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis.
7. Adiku yang tercinta Prasetyo Nugroho Wicaksono yang selalu menghibur dan terus mendukung penulis dalam menyelesaikan ini.
8. Sahabat-sahabat penulis di kelas 1G Manajemen Teddy, Syahri, Ribut, Ryan, Piyon dan Rahmat kecil yang selalu berjuang bersama sejak semester satu selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menjalani kegiatan kuliah sehari-hari.
9. Sahabat penulis dalam berorganisasi keluarga besar Himpunan Mahasiswa Manajemen baik senior dan junior yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu telah mengajarkan banyak hal dalam ilmu berorganisasi.

10. Sahabat penulis dalam berorganisasi Dewan Perwakilan Mahasiswa FEB UHAMKA baik senior dan junior yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu telah mengajarkan banyak hal dalam ilmu berorganisasi.
11. Sahabat penulis dalam berorganisasi Majelis Perwakilan Mahasiswa UHAMKA baik senior dan junior yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu telah mengajarkan banyak hal dalam ilmu berorganisasi.
12. Teman-teman satu perjuangan tongkrongan di kampus Aji jibon, Mamat gede, Sayid, Uji, Rizky kipenk, Haqi, Aboy, Aziz opek, Dicky, Doni, Talut, Hazmi, Iqbal pace, Ubay manyun, Naufal kurus, Panglilih, Iqbal gondrong, Prasetyo, Hadi, Arif jangkung yang selalu bersama-sama saling mendukung, saling menyemangati dan membantu satu sama lain.
13. Kakak-kakak senior dalam organisasi kampus yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu selalu mengajarkan banyak hal juga perhatian dan terus memberi semangat dalam kegiatan kuliah hingga penyusunan skripsi.
14. Adik-adik junior dalam organisasi kampus yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu selalu perhatian dan terus memberi semangat kegiatan kuliah hingga penyusunan skripsi.
15. Rizka Novianingsih yang selalu setia menemani, memberi dukungan dan semangat setiap hari dalam kegiatan kuliah hingga penyusunan skripsi.
16. Semua teman-teman mahasiswa Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu telah memberikan bantuan serta motivasi dalam penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan dalam penulisannya, maka dari itu saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga laporan hasil magang yang penulis susun ini dapat membantu dan bermanfaat bagi para pembaca, adik kelas yang bisa menjadi *referensi* dan menambah pengetahuan untuk penulis.

Wassalamu'alaikumWarrahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 24 Agustus 2019



Putro Nugroho Wicaksono

(1502025208)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	12
1.2.1 Identifikasi Masalah	12
1.2.2 Pembatasan Masalah	13
1.2.3 Perumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	16
2.2 Telaah Pustaka	28
2.2.1 Budaya Organisasi	28
2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	28
2.2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	29

2.2.1.3	<i>Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi</i>	29
2.2.2	<i>Kerja Sama Tim</i>	30
2.2.2.1	<i>Pengertian Kerja Sama Tim</i>	30
2.2.2.2	<i>Jenis Kerja Sama Tim</i>	31
2.2.2.3	<i>Dimensi dan Indikator Kerja Sama Tim</i>	32
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	33
2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja</i>	33
2.2.3.2	<i>Faktor-faktor Kinerja Karyawan</i>	33
2.2.3.3	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i>	34
2.3	<i>Pemikiran Kerangka Teoritis</i>	35
2.4	<i>Hipotesis Penelitian</i>	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metodologi Penelitian yang Digunakan</i>	40
3.2	<i>Objek Penelitian yang Diteliti</i>	41
3.3	<i>Operasional Variabel</i>	41
3.4	<i>Populasi dan Sampel</i>	43
3.4.1	<i>Populasi</i>	43
3.4.2	<i>Sampel</i>	43
3.5	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	44
3.5.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	44
3.5.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	44
3.6	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	45
3.6.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	45
3.6.1.1	<i>Uji Validitas Data</i>	45
3.6.1.2	<i>Uji Realiabilitas</i>	46
3.6.2	<i>Analisis Data Deskriptif</i>	46
3.6.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	47
3.6.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	47
3.6.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	48
3.6.3.3	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	52
3.6.3.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	53

3.6.3.5	<i>Uji Hipotesis</i>	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.1.1	<i>Sejarah PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.</i>	56
4.1.2	<i>Visi, Misi dan Budaya Organisasi</i>	60
4.1.2.1	<i>Visi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.</i>	60
4.1.2.2	<i>Misi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.</i>	60
4.1.2.3	<i>Budaya Kerja PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.</i>	61
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.</i>	61
4.1.4	<i>Fokus Bisnis PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.</i>	62
4.1.5	<i>Karakteristik Responden PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.</i> ..	64
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	66
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	66
4.2.1.1	<i>Uji Validitas Instrumen</i>	66
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	68
4.2.2	<i>Analisis Data Deskriptif</i>	69
4.2.2.1	<i>Persepsi Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X₁)</i>	70
4.2.2.2	<i>Persepsi Responden terhadap Variabel Kerjasama Tim (X₂)</i>	76
4.2.2.3	<i>Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (X₃)</i>	81
4.2.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	88
4.2.3.1	<i>Uji Normalitas</i>	88
4.2.3.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	90
4.2.3.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	91
4.2.3.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	92
4.2.3.5	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i>	93
4.2.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	94
4.2.4.1	<i>Koefisien Korelasi</i>	94
4.2.4.2	<i>Analisis Regresi Linier</i>	95

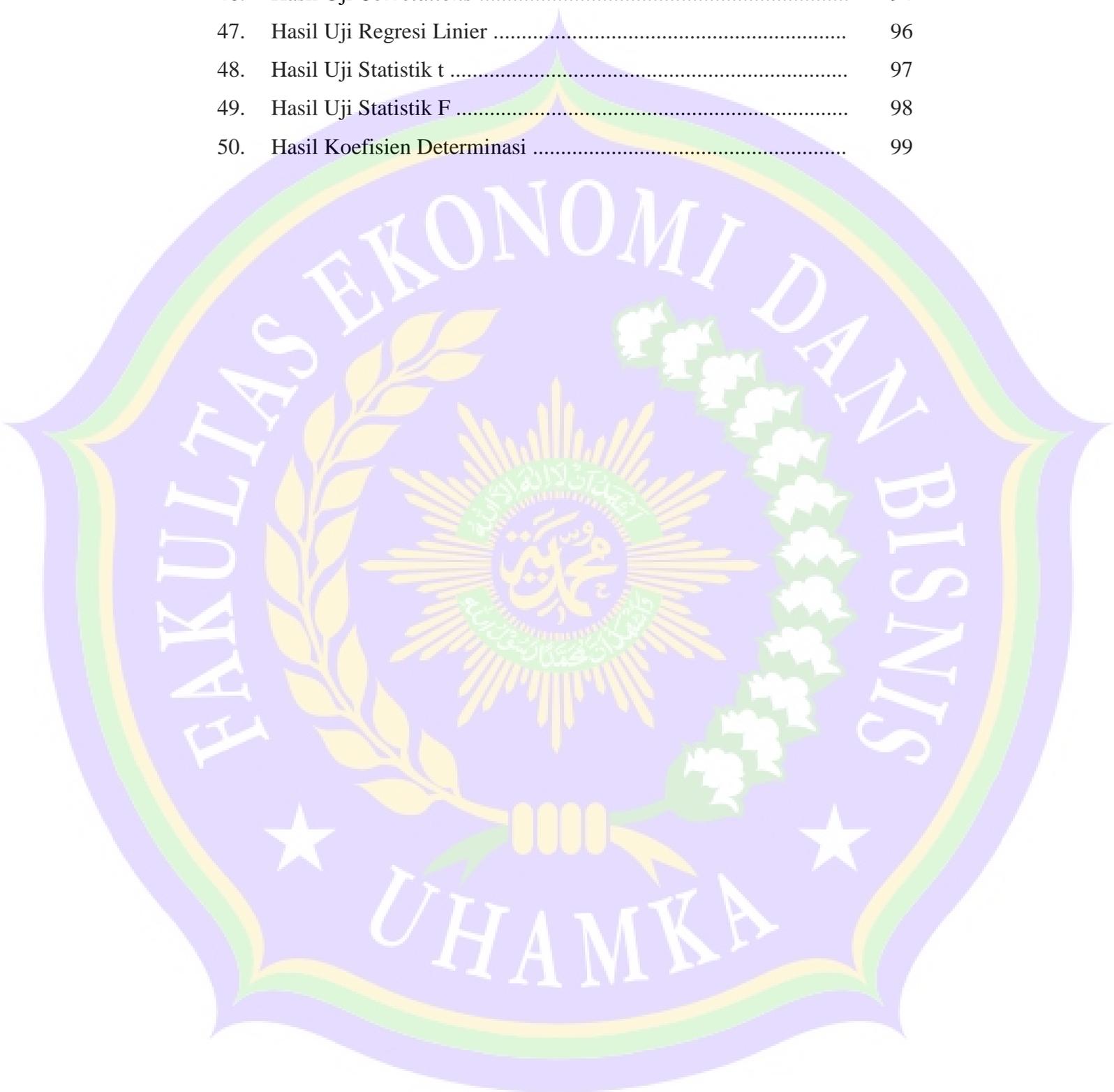
4.2.4.3	<i>Uji Statistik t</i>	97
4.2.4.4	<i>Uji Statistik F</i>	98
4.2.4.5	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	99
4.3	Pembahasan Umum	100
4.3.1	<i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</i> ...	100
4.3.2	<i>Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan</i>	101
4.3.3	<i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan</i>	102
4.3.4	<i>Koefisien Determinasi</i>	104
	BAB V PENUTUP	105
5.1	Kesimpulan	105
5.2	Saran-saran	107
	DAFTAR PUSTAKA	110

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2018	10
2.	Gambaran Peneliti Terdahulu	21
3.	Operasional Variabel	42
4.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	45
5.	Kriteria <i>Persentase</i> Tanggapan Responden	47
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	51
7.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	53
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
11.	Uji Validitas Budaya Organisasi	66
12.	Uji Validitas Kerjasama Tim	67
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	68
14.	Hasil Uji Reliabilitas	69
15.	Analisis Statis Deskriptif	69
16.	Saya mampu beradaptasi dengan visi yang telah ditetapkan oleh perusahaan	70
17.	Saya mampu beradaptasi dengan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan	71
18.	Saya mampu beradaptasi dengan tujuan perusahaan	71
19.	Saya mampu beradaptasi dengan perusahaan untuk mengukur keberhasilan	72
20.	Saya tidak memiliki batasan dalam berkelompok	72
21.	Perusahaan selalu memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	73
22.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan pekerjaan	74

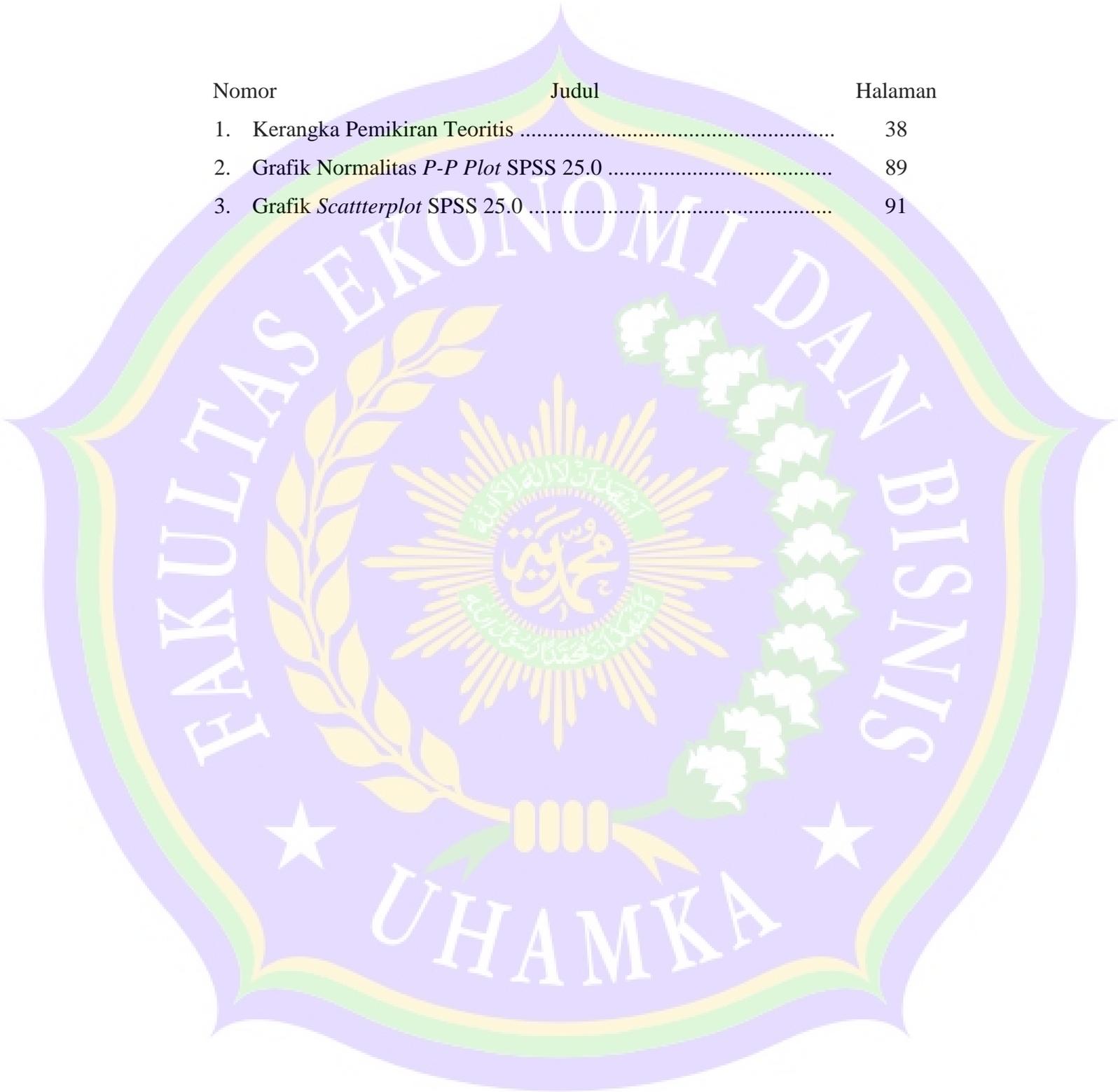
23.	Indikator Budaya Organisasi	74
24.	Saya lebih suka menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja dari pada bekerja sendiri	76
25.	Saya mampu menyelesaikan arahan pekerjaan secara maksimal.	77
26.	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan	77
27.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah diberikan	78
28.	Saya membutuhkan bantuan rekan kerja untuk meningkatkan kekompakan	78
29.	Saya memiliki komitmen yang tinggi di perusahaan ini	79
30.	Indikator Kerjasama Tim	79
31.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	81
32.	Saya memiliki kemampuan lebih dalam menyelesaikan pekerjaan	81
33.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapih	82
34.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	83
35.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	83
36.	Saya selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja	84
37.	Saya selalu kompak dalam melakukan pekerjaan dengan rekan kerja	84
38.	Saya memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan untuk mencapai hasil yang memuaskan	85
39.	Saya selalu mengambil keputusan dengan tepat untuk menyelesaikan pekerjaan	85
40.	Saya memiliki inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan	86
41.	Indikator Kinerja Karyawan	87
42.	Hasil Uji Normalitas	88
43.	Hasil Uji Multikolinearitas	90
44.	Hasil Uji <i>Run Test</i>	92
45.	Hasil Uji <i>Correlations</i>	94

46.	Hasil Uji <i>Correlations</i>	94
47.	Hasil Uji Regresi Linier	96
48.	Hasil Uji Statistik t	97
49.	Hasil Uji Statistik F	98
50.	Hasil Koefisien Determinasi	99



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.	Grafik Normalitas <i>P-P Plot</i> SPSS 25.0	89
3.	Grafik <i>Scatterplot</i> SPSS 25.0	91



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Lampiran 1 Surat Izin Penyebaran Kuesioner	1/12
2.	Lampiran 2 Kuesioner	2/12
3.	Lampiran 3 Data Kuesioner	6/12
4.	Lampiran 4 <i>Output</i> Data SPSS	13/12
5.	Lampiran 5 tabel t (df 81 – 120)	22/12
6.	Lampiran 6 tabel F (46-90)	23/12
7.	Lampiran 7 tabel r (61-95)	24/12
8.	Lampiran 8 Surat Tugas	25/12
9.	Lampiran 9 Formulir Persetujuan Judul Skripsi	26/12
10.	Lampiran 10 Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing 1	27/12
11.	Lampiran 11 Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing 2	28/12
12.	Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup	30/12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi sebagai sebuah proses peningkatan *output* dari waktu ke waktu menjadi indikator penting untuk mengukur keberhasilan pembangunan suatu negara. Tujuan organisasi profit menjadi alternatif dalam meningkatkan kesejahteraan Negara dalam segi finansial dan segi kualitas sumber daya manusia. Tujuan organisasi bisa tercapai apabila organisasi tersebut dapat memanajemen dengan baik dalam segala aspek yang dibutuhkan terutama memanajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, oleh karena itu sumber daya manusia menapat sorotan dari berbagai macam pihak. Kesuksesan organisasi kedepan ditentukan oleh seberapa baik sumber daya manusia yang dikelola. Bagian terpenting dari tugas manajemen organisasi yaitu bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sebaliknya, sumber daya manusia tidak akan tercapai efektivitasnya apabila tidak dikelola dengan baik. Sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini, kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Seperti faktor perubahan teknologi yang cepat, kompetensi internasional, lingkungan dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus mencari cara baru dalam memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif.

Sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam mencapai kinerja dalam suatu organisasi. Organisasi dibuat atas dasar berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaannya, apapun bentuk dan tujuannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi faktor setrategis dalam semua kegiatan organisasi yaitu manusia. Selanjutnya agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, maka dalam pengelolaan manajemen manusia daya manusia harus berdasarkan visi organisasi.

Menurut Hasan dalam Pamungkas (2018) adanya penilaian kinerja terhadap karyawan yaitu untuk menjadi landasan sejauh mana manajemen sumber daya manusia seperti, perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan selanjutnya seperti perencanaan karier, penggajian berjalan baik pula.

Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Ketika seorang karyawan mampu menyelesaikan tuntutan kerja dengan kurun waktu yang telah di tentukan, maka seorang karyawan dapat di katakan telah mencapai kinerjanya, selanjutnya atasan akan menilai kinerja dari bawahannya. Tercapainya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, budaya organisasi dan kerja sama tim. (Pamungkas, 2018). Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fakhari dalam Pamungkas (2018) budaya organisasi adalah fenomena yang ada dalam organisasi, semua anggota setuju bahwa adanya aturan

yang tak terlihat akan membimbing orang-orang untuk dapat terlihat. Memahami budaya organisasi untuk membantu kita menjadi lebih baik dan mampu menjelaskan sesuatu hal penting dalam organisasi. Sedangkan Hasan (2016) berpendapat perlunya penerapan budaya organisasi pada sebuah perusahaan, karena dengan adanya nilai-nilai positif pada budaya organisasi yang dibangun dan mengakar pada suatu perusahaan akan mampu mendorong setiap karyawan yang terlibat di dalamnya untuk mematuhi dan menjalankan seluruh kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga memudahkan tercapainya tujuan organisasi

Selain itu, kerja sama tim akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, sehingga akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Apabila kerja sama tim telah berjalan dengan baik maka setiap karyawan akan fokus dalam bekerja dan saling mengingatkan ketika terjadi masalah dalam kelompoknya. Seperti sekarang ini, banyak sekali diterapkannya sistem kerja sama tim dalam perusahaan, untuk mempermudah dalam pencapaian tujuan serta meringankan tugas-tugas yang terbebankan pada setiap karyawan (Pamungkas, 2018:3).

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu. Rahma dan Mas'ud (2016) dengan judul "Pengaruh Penerapan Konsep *Teamwork* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga.

Lawasi dan Triatmanto (2017) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”. Hasil menunjukkan bahwa variabel komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Maka untuk hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan diterima.

Arizona (2017) dengan judul “Peran *Teamwork* Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Malang”. Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan pentingnya peranan *teamwork* dalam pencapaian target perusahaan. Beberapa informan kunci dalam penelitian ini merupakan anggota dari suatu tim kerja yang mengutamakan pembagian wilayah kerja, target serta sasaran yang telah ditetapkan sebagai hasil kesepakatan bersama.

Jamaluddin dan kawan-kawan (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan data hasil uji korelasi *product moment* diperoleh, budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi selatan memiliki nilai signifikan.

Pamungkas (2018) dengan judul “Analisis Penerapan Budaya Organisasi dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pohon Mas Sejahtera”. Hasil penelitian menunjukkan uji ketepatan model variabel budaya organisasi dan *teamwork* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pangadiyono (2018) dengan judul “Analisis Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Dengan Variabel Intervening Motivasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di unit kegiatan mahasiswa universitas gadjah mada.

Ferreira dan Luturlean (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Wong Solo Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung.

Masyithah dan kawan-kawan (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan (1) secara simultan, kompensasi, kerjasama tim, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; (2) secara simultan, kompensasi, kerjasama tim, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

Sagita dan kawan-kawan (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi kasus pada PT. Astra Internasional, Tbk. Cabang Sutoyo Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pandelaki (2018) dengan judul “Pengaruh *Teamwork* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong”. Hasil menunjukkan bahwa *Teamwork* dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.

Salman dan Hassan (2016) dengan judul “*Impact of Effective Teamwork on Employee Performance*”. Berdasarkan temuan, ada hubungan positif dan signifikan antara akuntabilitas dan kinerja karyawan. Kekompakan memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan. Kekompakan menunjukkan bagaimana karyawan bekerja secara harmonis bersama, kekompakan adalah semangat dan rasa memiliki di mana karyawan merasa aman yang akan membangun motif untuk mengambil langkah ke depan dan siap untuk berpartisipasi dalam tindakan menuju tujuan organisasi.

Maina (2016) dengan judul “*Influence Of Organizational Culture On Performance Of Commercial Banks In Kenya*”. Studi ini menyimpulkan bahwa bank komersial memiliki budaya organisasi yang menentukan bagaimana segala sesuatunya dilakukan, karyawan disamakan dan memiliki kepercayaan dan nilai yang sama, bank komersial dipandu oleh nilai-nilai konsistensi, kemampuan beradaptasi dan sistem komunikasi yang efektif, karyawan memiliki rasa identitas yang meningkatkan komitmen mereka untuk bekerja dan bank komersial jelas dijabarkan etika kerja. Oleh karena itu, studi menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi di bank komersial di Kenya.

Inanlou dan Ji-Young (2017) dengan judul *“The Effect Of Organizational Culture On Employee Commitment: A Mediating Role Of Human Resource Development In Korean Firms”*. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah suatu faktor penting untuk meningkatkan motivasi pekerja melalui partisipasi dalam program pelatihan SDM, dengan demikian meningkat komitmen pekerja. Meskipun kekurangan, hasilnya memberikan implikasi teoretis dan praktis dalam memahami budaya, praktik HRD, dan pekerjaan karyawan sikap.

Kalemba dan kawan-kawan (2017) dengan judul *“Influence of Teamwork Practices on Employee Performance in Public Service in Kenya”*. Studi ini menyimpulkan bahwa kerja tim memastikan operasi yang efektif dalam suatu organisasi. Melalui kerja tim, anggota mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dengan bekerja bersama dengan orang lain. Selain itu, kerja tim memastikan demokrasi di tempat kerja, meningkatkan perubahan, mendorong inovasi dan kreativitas, dan memungkinkan pengambilan keputusan dan jejaring yang efektif.

Misigo dan Moronge (2017) dengan judul *“The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance In Kenya’s Civil Service: A Case Of The Ministry Of Water and Irrigation”*. Hasil penelitian menunjukkan (1) Bahwa nilai-nilai organisasi adalah kunci keseluruhan kinerja organisasi; (2) Bahwa komunikasi organisasi sebagai peran kunci dalam kinerja organisasi; (3) Bahwa sistem imbalan sangat penting untuk kinerja keseluruhan organisasi; (4) Bahwa misi organisasi juga memberikan kontribusi signifikan keberhasilan organisasi.

Khan dan Mashikhi (2017) dengan judul *“Impact of Teamwork on Employees Performance”*. Hasil yang diperoleh dari temuan bahwa variabel prediktor - kerja tim secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan gambaran yang sangat jelas bahwa, kerja tim telah muncul sebagai prediktor signifikan yang berkontribusi terhadap kinerja dalam kelompok karyawan yang bekerja di bank ini.

Saad dan Abbas (2018) dengan judul *“The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture”*. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja. Di sisi lain, Saad and Abbas telah mengidentifikasi bahwa elemen budaya seperti mengelola rasio pengaruh perubahan, rasio pengaruh pencapaian tujuan, rasio pengaruh kerja tim dan rasio pengaruh kekuatan budaya. Hasil statistik ini menyoroti keberadaan dampak budaya terhadap kinerja.

Sanyal dan Hisam (2018) dengan judul *“The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University”*. Studi penelitian mengungkapkan bahwa kerja tim, kepemimpinan dan struktur, kepercayaan tim dan penilaian kinerja serta penghargaan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja anggota fakultas di Universitas Dhofar.

Phina dan kawan-kawan (2018) dengan judul *“The Effect Of Teamwork On Employee Performance: A Study Of Medium Scale Industries In Anambra State”*. Hasil menunjukkan tim ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan berdampak pada kinerja karyawan dan ini membawa manfaat dalam hal

produktivitas yang lebih tinggi, kinerja organisasi yang lebih baik, keunggulan kompetitif dan peningkatan kualitas produk dan kuantitas.

Kimeu dan Kioko (2018) dengan judul *“An Evaluation of the Role of Teamwork on Employee Performance at Machakos County Government, Kenya”*.

Temuan mengarah pada kesimpulan bahwa kerja tim memainkan peran positif dalam kinerja karyawan di Pemerintah daerah Machakos, Kenya. Semakin tinggi tingkat kerja tim, semakin tinggi tingkat karyawan kinerja dan semakin rendah tingkat kerja tim, semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

Dari penelitian diatas yang pernah dilakukan sebelumnya, maka peneliti sangat yakin bahwa budaya organisasi dan kerjasama tim sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari semua jurnal penelitian yang peneliti kumpulkan menunjukkan pada variabel budaya organisasi terdapat 12 pembuktian yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada variabel kerjasama tim terdapat 13 pembuktian yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang terjadi pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta perusahaan yang bergerak dibidang produksi baja. Terlihat seperti mengalami penurunan pendapatan setiap tahunnya sehingga menyebabkan perusahaan ini sedikit sulit bersaing dengan perusahaan lainnya di sektor yang sama. Hal ini dapat peneliti pahami melalui proses magang selama 2 bulan di perusahaan tersebut yang akhirnya peneliti ingin menganalisa lebih jauh dengan merujuk pada penelitian ini.

PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang produksi baja. Awal mulanya pembentukan perusahaan ini

sebagai wujud pelaksanaan Proyek Baja Trikora yang diinisiasi oleh Presiden Soekarno pada tahun 1960 dengan harapan dapat berpengaruh pada pembangunan ekonomi. Perusahaan ini beroperasi di Cilegon, Banten dalam penempatan produksinya dan Jakarta dalam penempatan transaksi jual belinya. Pada direktorat pemasaran, PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. memiliki 85 karyawan.

Beberapa masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini, di antaranya adalah banyaknya keluhan yang muncul dari beberapa karyawan atas kurang baiknya pengelolaan pada perusahaan ini. PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. memiliki banyak anak perusahaan dan salah satunya mengalami kebangkrutan sehingga banyak karyawan dari anak perusahaan tersebut di pindah tugaskan ke PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Karyawan bercerita bahwasanya merasa tidak cukup puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Peneliti dapat memahami faktor utama dari permasalahan tersebut karena budaya organisasi dan kerja sama tim pada perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik sehingga karyawan tidak bisa membuahkan hasil kinerja yang memuaskan sehingga perusahaan tidak bisa memberikan timbal balik untuk memenuhi apa yang diinginkan oleh karyawannya. Hal ini terlihat dari beberapa data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018 yang diperoleh oleh peneliti, antara lain:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2018

No	Keterangan	Pencapaian	Nilai Ideal
1	Kuantitas Kerja	85%	90% – 100%
2	Kualitas dari Hasil	75%	90% – 100%
3	Kerjasama	73%	90% – 100%
4	Tanggung Jawab	75%	90% – 100%
5	Inisiatif	80%	90% – 100%

Sumber: PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk., diolah peneliti

Budaya organisasi sangat penting diterapkan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik. Pada perusahaan ini budaya organisasi yang tidak diterapkan dengan maksimal menyebabkan kurang maksimalnya juga kinerja yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan kurang baiknya hasil kinerja yang diberikan karyawan dalam bekerja, seperti kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja atau kurang semangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari karena melihat karyawan yang lainnya tidak menerapkan budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan mengalami sedikit masalah dalam menjaga stabilitas kinerja perusahaan.

Selain dari budaya organisasi yang dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan perusahaan, kerja sama tim juga menjadi bagian penting dalam menangani sumber daya manusia. Pada perusahaan ini kerja sama tim antar karyawan masih kurang solid antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini menyebabkan kurangnya rasa kekeluargaan antar karyawan, seperti adanya beberapa karyawan yang kurang peduli dengan karyawan lainnya yang sedang membutuhkan bantuan. Padahal dengan adanya kerja sama tim ini juga dapat membantu dalam mehidupkan kembali budaya organisasi yang masih kurang maksimal diterapkan.

Kerja sama tim yang solid juga dapat menjadi alternatif yang dapat mengatasi lemahnya tingkat penerapan budaya organisasi sehingga kinerja karyawan tetap pada performa terbaiknya atau bahkan melebihi kemampuan sebelumnya. Karena dengan adanya kerja sama tim maka akan menghasilkan rasa kekeluargaan yang solid sehingga dapat membangunkan kembali semangat budaya organisasi agar

terus diterapkan bersama-sama. Dengan begitu kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah.

Budaya organisasi dan kerja sama tim sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat perlu pemahaman bagaimana cara memanfaatkan budaya organisasi, bagaimana cara meningkatkan kerja sama tim antar anggota organisasi, bagaimana cara membuat organisasi berada pada tingkat performa paling tinggi atau kinerja maksimal dari sebuah organisasi. Dalam kehidupan berorganisasi pasti membutuhkan banyak pemahaman satu sama lain demi menciptakan ruang kerja yang baik, maka budaya organisasi dan kerja sama tim ini harus diperhatikan agar organisasi memiliki kinerja yang maksimal.

Hal inilah yang melatar belakangi peneliti dalam penyusunan laporan akhir penelitian demi menyelesaikan program strata 1 manajemen yang diberi judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta”**.

1.2 Permasalahan

Dari latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan kedalam beberapa permasalahan yang berdasarkan dengan judul penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dalam mengidentifikasi masalah, peneliti mencoba mengidenifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta tidak diterapkan dengan maksimal sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang baik.
2. Kerjasama tim pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta masih kurang solid antara karyawan yang satu dengan yang lainnya karena kurangnya rasa kekeluargaan antar karyawan, seperti adanya beberapa karyawan yang kurang peduli dengan karyawan lainnya yang sedang membutuhkan bantuan sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang baik.
3. Kinerja karyawan pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta kurang baik karena karyawan tidak menerapkan budaya organisasi dengan maksimal dan kurangnya kerjasama antar tim.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Peneliti dalam hal ini membatasi masalah kinerja yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kerja sama tim, sehingga hanya sekitar pengaruh budaya organisasi dan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta.

Dalam hal budaya organisasi, peneliti membatasi berbagai macam aspek yang dibutuhkan antar anggota, kelompok, dan organisasi agar kinerja karyawan dan kinerja organisasi dapat lebih baik pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta.

Dalam hal kerjasama tim, peneliti membatasi berbagai macam aspek yang dapat mendorong anggota organisasi tersebut bekerja pada performa terbaiknya pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta.

1.2.3 Perumusan Masalah

Dalam merumuskan masalah, peneliti mencoba merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- 1 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta?
- 2 Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta?
- 3 Apakah budaya organisasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Pemasaran PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Pemasaran pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat dari adanya penelitian ini yang bisa dirasakan oleh beberapa pihak:

1. Manfaat bagi akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran sebuah teori atau menemukan teori baru.

2. Manfaat bagi peneliti

Untuk pengaplikasian materi dan penerapan ilmu yang telah diterima selama di bangku perkuliahan serta perluasan wawasan belajar menjadi praktisi dalam analisis dan pengambilan keputusan serta kesimpulan.

3. Manfaat bagi perusahaan

Untuk dijadikan bahan evaluasi perusahaan dalam menentukan ide baru di bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitasnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kerjasama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Salman, W., & Hassan, Z. (2016). Impact of effective teamwork on employee performance. *“International Journal of Accounting & Business Management”*, 4 (1), 76-85.
- Arizona, R. (2018). Peran *Teamwork* Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Malang. *“Jurnal Aplikasi Administrasi”*, 20 (1), 52-60.
- Edy, S. (2010). Budaya Organisasi. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Ferreira, F. I. M., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Wong Solo Bandung. *“eProceedings of Management”*, 5 (1).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Inanlou, Z., & Ahn, J. Y. (2017). The Effect Of Organizational Culture On Employee Commitment: A Mediating Role Of Human Resource Development In Korean Firms. *“Journal of Applied Business Research (JABR)”*, 33 (1), 87-94.
- Kelemba, J., Chepkilot, R., & Zakayo, C. (2017). Influence of teamwork practices on employee performance in public service in Kenya. *“African Research Journal of Education and Social Sciences”*, 4 (3).
- Khan, S., & Al Mashikhi, M. L. S. (2017). Impact of Teamwork on Employees Performance. *“International Journal of Education and Social Science (IJESS)”*, 4 (11).
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *“Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan”*, 5 (1).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi 10*. Bandung: Rosda.
- Mania, J. (2016). Influence of organizational culture on performance of commercial banks in Kenya. *“School of business, University of Nairobi”*.

- 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. *“SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES”*, 9 (1), 50-59.
- Misigo, M. B., & Moronge, M. (2017). The influence of organizational culture on employee performance in Kenya’s civil service: a case of the Ministry of Water and Irrigation. *“The Strategic Journal of Business & Change Management”*, 4 (51), 993-1009.
- Moehersono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muriz, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nurdin, I. (2012). *Budaya Organisasi: Konsep, Teori, Implementasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Pamungkas, D. A. B. (2018). *“Analisis Penerapan Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pohon Mas Sejahtera”*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pandelaki, M, T. (2018). *“Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong”*. Skripsi. Universitas Tadulako Palu
- Pangadiyono. (2018). *“Analisis Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Dengan Variabel Intervening Motivasi”*. Skripsi. Universitas Gadjahmada.
- Phina, O. N., & Chukwuma, E. D. (2018). The Effect Of Teamwork On Employee Performance: a Study Of Medium Scale Industries in Anambra State.
- Purnaya, I. G. K., SE, S., & Si, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Rahma, A., & Mas’ud, F. (2016). Pengaruh Penerapan Konsep *Teamwork* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak). *“Diponegoro Journal of Management”*, 5 (4), 522-532.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat. Hal, 256, 266.

- Saad, G. B., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *“Problems and Perspectives in Management”*, 16 (3), 207.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo WS, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang. *“Jurnal Administrasi Bisnis”*, 57 (1), 73-82.
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR “Journal of Business and Management”*, 20 (3), 15-22.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *“Jurnal Ilmiah Riset Manajemen”*, 6 (04).