



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KINANTI UTAMA KARYA**

SKRIPSI

Desy Permatasari

1602025010

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KINANTI UTAMA KARYA**

SKRIPSI

Desy Permatasari

1602025010

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi

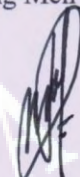
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KINANTI UTAMA KARYA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai 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 ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 01 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



(Desy Permatasari)

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KINANTI UTAMA KARYA

NAMA : DESY PERMATASARI

NIM : 1602025010

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

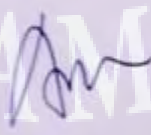
TAHUN AKADEMIK : 2019/2020

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

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M.	

Mengetahui,

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


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KINANTI UTAMA KARYA

Yang disusun oleh :

Desy Permatasari
1602025010

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

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 26 Agustus 2020

Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :

(Eti Rochaety, SE, MM)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzary, SE, MM)

Anggota,

(Dr. Adityo Ari Wibowo., 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

Dr. Adityo Ari Wibowo., M.M.

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

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

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


Nama : Desy Permatasari
NIM : 1602025010
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 TEAMWORK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KINANTI UTAMA KARYA”.

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 : 01 Agustus 2020
Yang menyatakan,


Desy Permatasari
NIM. 1602025010

ABSTRAK

Desy Permatasari (1602025010)

PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KINANTI UTAMA KARYA.

Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. JAKARTA.

Kata Kunci : *Teamwork*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara *teamwork* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kinanti Utama Karya. Sampel penelitian ini berjumlah 66 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *teamwork* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *teamwork* maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selanjutnya, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai faktor yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

ABSTRACT

Desy Permatasari (1602025010)

***THE INFLUENCE OF TEAMWORK AND ORGANIZATIONAL CULTURE
TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. KINANTI UTAMA KARYA.***

Undergraduate Thesis of the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. JAKARTA.

Keywords: Teamwork, Organizational Culture, Employee Performance

This study aims to determine how the influence between teamwork and organizational culture on employee performance at PT Kinanti Utama Karya. The sample of this study was 66 respondents. Data collection techniques using a questionnaire via Google Form. The data analysis technique used is multiple linear analysis. The results of this study indicate that simultaneously variable teamwork and organizational culture affect employee performance. Partially the teamwork variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study indicate that the better teamwork the more employee performance increases. Furthermore, partially the organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study indicate that organizational culture as a factor that has a strong influence on employee performance in the company.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. 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 Dr. Zulpahmi, S.E., M.M, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Tohirin S.H.I, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak Edi Setiawan S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi.

8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
9. Kedua orang tua, serta kakak-kakak penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Anisha Nur Patina, teman pertama hingga sekarang saat di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang senantiasa mensupport penulis.
11. Teman serta sahabat yang senantiasa selalu hadir untuk memberikan dukungan dan memberikan semangat baik itu pada saat dalam penyelesaian skripsi ini kepada penulis.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Jakarta, 24 Juni 2020

Desy Permatasari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISIONALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka	18
2.2.1 Kinerja Karyawan	18
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.2.1.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	19
2.2.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20

2.2.2 Kerja Tim (<i>Teamwork</i>)	23
2.2.2.1 Pengertian Kerja Tim (<i>Teamwork</i>)	23
2.2.2.2 Dimensi dan Indikator Kerja Tim (<i>Teamwork</i>)	24
2.2.2.3 Bentuk – Bentuk Kerja Tim (<i>Teamwork</i>)	25
2.2.2.4 Ciri – Ciri Kerja Tim (<i>Teamwork</i>).....	26
2.2.3 Budaya Organisasi.....	27
2.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	27
2.2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	29
2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	30
2.2.3.4 Dampak Budaya Organisasi	31
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.3.1 Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.3 Pengaruh <i>Teamwork</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.4 Rumusan Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Metode Penelitian	37
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	38
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 <i>Populasi</i>	40
3.3.2 <i>Sampel</i>	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Pengumpulan Data</i>	42
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	42
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	43
3.5.1 <i>Hasil Pengukuran</i>	43
3.5.2 <i>Uji Kualitas Data</i>	44
3.5.2.1 <i>Uji Validitas</i>	44
3.5.2.2 <i>Uji Reliabilitas</i>	44
3.5.3 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	44

3.5.4 Teknik Analisis Data	46
3.5.4.1 Uji Asumsi Klasik	46
3.5.5 Analisis Linier Berganda	48
3.5.5.1 Model Regresi Linier Berganda	48
3.5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	49
3.5.5.3 Analisis Koefisien Korelasi	50
3.5.6 Uji Hipotesis	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1 Sejarah PT. Kinanti Utama Karya	54
4.1.2 Profil Perusahaan	54
4.1.2.1 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	55
4.1.4 Produk dan Layanan Service PT. Kinanti Utama Karya	56
4.2 Profil Responden	57
4.3 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	59
4.3.1 Uji Kualitas Data	59
4.3.1.1 Uji Validitas	59
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	61
4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif	62
4.3.3 Analisis per Variabel	63
4.3.3.1 Presepsi Karyawan Terhadap Teamwork (X1)	63
4.3.3.2 Presepsi Karyawan Terhadap Budaya Organisasi (X2)	70
4.3.3.3 Presepsi Karyawan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y) ..	79
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	88
4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda	93
4.3.6 Koefisien Korelasi	94
4.3.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	96
4.3.8 Uji Hipotesis	97
4.3.9 Pembahasan	99

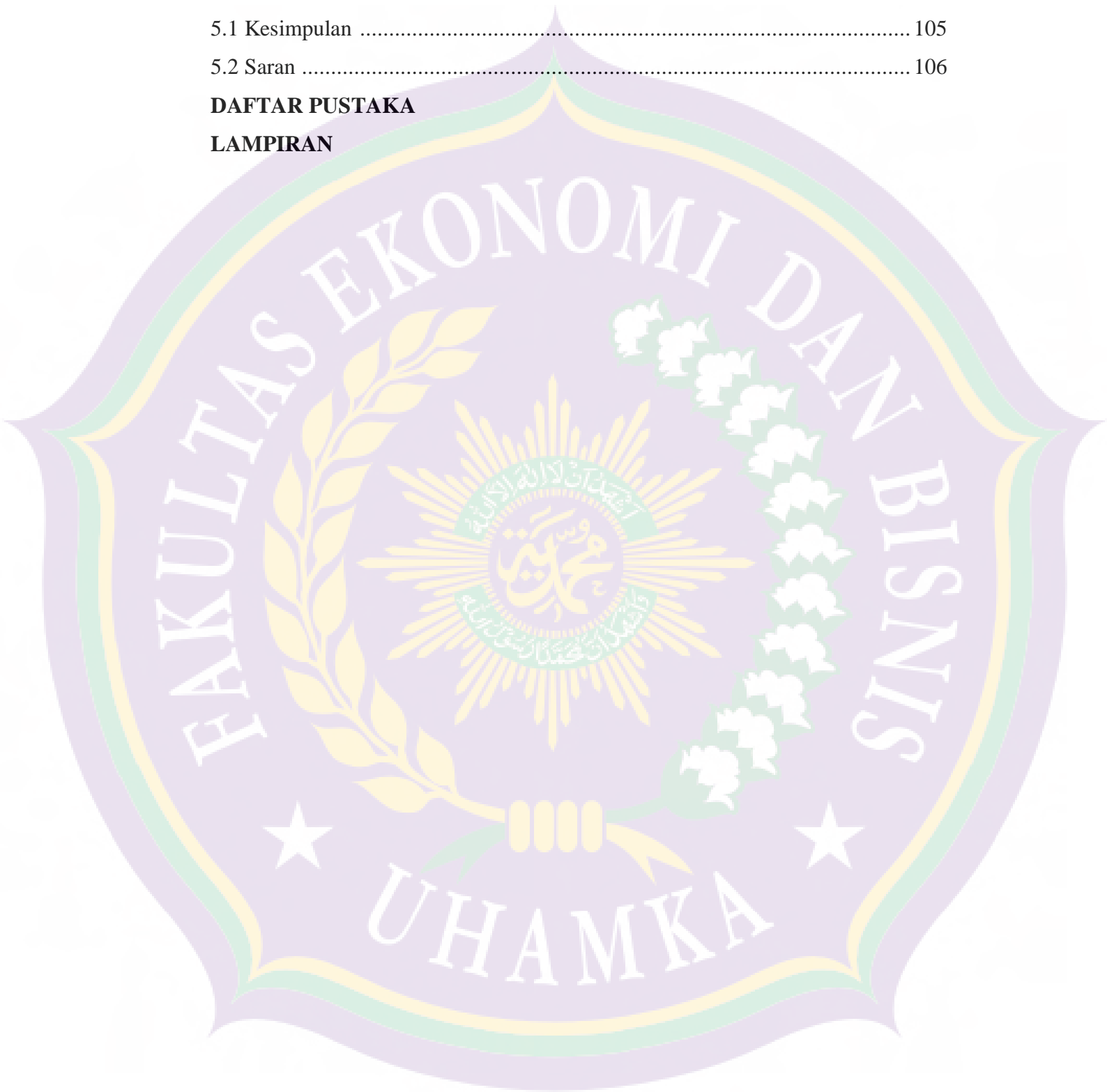
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
---	------------

5.1 Kesimpulan	105
----------------------	-----

5.2 Saran	106
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2. Operasional Variabel	38
Tabel 3. Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	43
Tabel 4. Kriteria Presentase Tanggapan Responden	45
Tabel 5. Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	48
Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi	51
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 10. Uji Validitas <i>Teamwork</i>	60
Tabel 11. Uji Validitas Budaya Organisasi	60
Tabel 12. Uji Validitas Kinerja Karyawan	61
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 14. Hasil Statistik Deskriptif	62
Tabel 15. Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	63
Tabel 16. Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas	64
Tabel 17. Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi	64
Tabel 18. Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	65
Tabel 19. Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kemampuan yang saya miliki	66
Tabel 20. Pimpinan menerima dengan puas terhadap hasil pekerjaan saya	66
Tabel 21. Saya mampu berkomunikasi dengan efektif antar anggota	67
Tabel 22. Saya memiliki sikap terbuka dan mau berkomitmen dalam pekerjaan	67
Tabel 23. Saya mampu meningkatkan kerjasama dalam pekerjaan dan berkoordinasi dengan baik	68
Tabel 24. Saya mampu meningkatkan daya kreatifitas anggota	68
Tabel 25. Indikator <i>Teamwork</i>	69

Tabel 26. Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan	70
Tabel 27. Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	71
Tabel 28. Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	72
Tabel 29. Saya diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang berisiko	72
Tabel 30. Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya	73
Tabel 31. Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan	73
Tabel 32. Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan	74
Tabel 33. Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	75
Tabel 34. Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan	75
Tabel 35. Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya	76
Tabel 36. Pekerjaan saya diawasi langsung oleh atasan	76
Tabel 37. Atasan mengawasi perilaku saya dalam bekerja	77
Tabel 38. Indikator Budaya Organisasi	78
Tabel 39. Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	79
Tabel 40. Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	80
Tabel 41. Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan	81
Tabel 42. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	81
Tabel 43. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan	82
Tabel 44. Saya semaksimal mungkin mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar	82
Tabel 45. Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan	83
Tabel 46. Kerjasama antara divisi terjadi secara aktif	83
Tabel 47. Saya membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	84
Tabel 48. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	85

Tabel 49. Saya disiplin waktu dalam bekerja	85
Tabel 50. Saya tidak pernah menunda pekerjaan	86
Tabel 51. Indikator Kinerja Karyawan	86
Tabel 52. Hasil Uji Normalitas	88
Tabel 53. Hasil Uji Multikolinearitas	90
Tabel 54. Hasil Uji Autokorelasi	92
Tabel 55. Hasil Regresi Linear Berganda	93
Tabel 56. Koefisien Korelasi Parsial	94
Tabel 57. Koefisien Korelasi Parsial	95
Tabel 58. Hasil Koefisien Korelasi Berganda	96
Tabel 59. Hasil Uji Statistik t	97
Tabel 60. Hasil Uji Statistik f	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Data Kinerja Karyawan, <i>Teamwork</i> dan Budaya Organisasi	5
Gambar 2. Kerangka Pemikiran Teoritis	35
Gambar 3. Struktur Organisasi PT. Kinanti Utama Karya.....	55
Gambar 4. Normal <i>P-Plot Of Regression Standardized Residual</i>	89
Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas	91

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	1/25
Lampiran 2. Data Tabulasi Kuisisioner	4/25
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS	10/25
Lampiran 4. Surat Tugas Pembimbing Skripsi	19/25
Lampiran 5. Form Pengajuan Judul.....	20/25
Lampiran 6. Form Perubahan Judul	21/25
Lampiran 7. Lembar Konsultasi Bimbingan Skripsi	22/25
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian	24/25
Lampiran 9. <i>Curriculum Vitae</i>	25/25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dapat selalu hidup dan berkembang karena adanya manusia (*human being*) yang menggerakkannya. Manusia inilah yang nantinya sebagai aktor dalam sebuah organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi nirlaba, lembaga pemerintah maupun lembaga yang dinamakan perusahaan atau yayasan semua digerakkan oleh sekelompok orang (*group of human being*) yang berperan aktif sebagai pelaku (aktor) dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi akan tercapai jika pelaku dalam organisasi tersebut mengupayakan dengan baik visi dan misi organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan adanya kinerja yang handal dan profesional dari pelaku organisasi yang bersangkutan.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang ada pada setiap perusahaan dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, maka penting bagi para pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan *teamwork* yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Giantari & Riana, 2017).

Dalam suatu perusahaan biasanya karyawan bergabung dalam kelompok-kelompok atau divisi-divisi yang dibentuk perusahaan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien. *Teamwork* bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, *teamwork* atau kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa *teamwork* merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama.

Menurut Hatta dan Musnadi (2017) *teamwork* atau kerjasama menunjukkan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang mengantarkan pada kesuksesan. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Teamwork menunjukkan faktor penting untuk kelancaran fungsi perusahaan. Anggota tim meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka saat bekerja dalam tim. Perusahaan yang lebih menekankan pada tim telah menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, produktivitas yang lebih besar dan pemecahan masalah yang lebih baik di tempat kerja (Agwu, 2015). *Teamwork* dapat diartikan sekelompok orang dengan talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. *Teamwork* akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat.

PT. Kinanti Utama Karya merupakan perusahaan pelayanan dan penyediaan properti yang baik. Kinanti Building didesain untuk menyediakan berbagai macam layanan untuk memenuhi kebutuhan klien akan *service office*, kantor instant, *virtual office* dan layanan profesional lainnya untuk mendukung bisnis. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan partisipasi dari semua pihak.

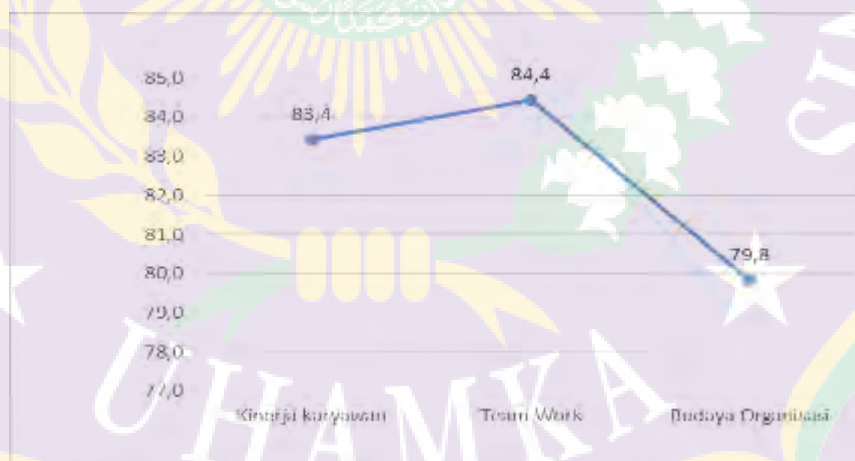
Salah satu wujudnya yaitu dengan membangun *teamwork* yang kuat dalam perusahaan.

Dilihat dari banyaknya perusahaan yang telah menggunakan jasa dari PT. Kinanti Utama karya, menjadi tuntutan tersendiri bagi perusahaan untuk secara konsisten memuaskan klien. *Teamwork* yang baik akan tercipta jika setiap anggota tim atau kelompok memiliki komitmen yang sama. Pelayanan yang baik pada pelanggan mengharuskan karyawan memiliki kemampuan dan tanggung jawab tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan diharuskan bekerja secara sempurna dengan pengawasan dari manager, asisten manager, dan juga direktur. Dengan beban kerja yang berat, dibutuhkan kekompakan bagi para karyawan untuk dapat bekerja sama. Bersama dengan rekan kerja diharapkan mereka dapat saling membantu dan bekerja sama satu dengan yang lain. Dengan *teamwork* yang baik, tugas-tugas yang membutuhkan banyak keterampilan, pendapat, dan pengalaman akan lebih mudah dilaksanakan. Kurangnya *teamwork* akan menimbulkan hubungan yang kurang baik antar beberapa karyawan tertentu sehingga menghambat jalannya pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan terhadap beberapa karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya seperti yang dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini di dapatkan hasil bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya memiliki nilai rata-rata sebesar 83,4% sedangkan nilai rata-rata *Teamwork* 84,4% dan Budaya Organisasi 79,8%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Kinanti Utama Karya dalam kategori

sangat baik begitu juga dengan nilai *teamwork* yang masuk kategori sangat baik dan budaya organisasi kategori baik.

Hasil kinerja karyawan yang baik ini tentu saja didukung oleh beberapa kebijakan yang berkaitan erat dengan variabel *teamwork* dan juga budaya organisasi seperti yang terlihat dalam hasil penelitian terdahulu pada pertanyaan. Pada kuisioner pendahuluan divariabel *teamwork* pernyataan “Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim” memperoleh nilai rata-rata tertinggi, ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memberikan dampak terhadap kinerja. Begitu juga pada variabel budaya organisasi pernyataan “Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan” memperoleh nilai rata-rata tertinggi, hal ini menunjukkan budaya organisasi yang diwujudkan dalam penegakan aturan membawa dampak yang baik serta positif bagi kinerja karyawan.



Gambar 1.
Data Kinerja Karyawan, *Teamwork* dan Budaya Organisasi

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan seperti penelitian Marpaung. (2014); Agwu

(2015); Rahma & Mas'ud (2016); Ariyanto., Wardoyo & Rusdianti (2019) dan Yudhanta (2019). Namun demikian terdapat beberapa penelitian yang memiliki hasil yang berbeda yaitu *teamwork* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Farichah (2016) dan Tan & Susanto (2017).

Selain *teamwork*, hal lain yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah budaya organisasi. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar perusahaan bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Novziransyah, 2017).

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan terdapat beberapa perbedaan hasil dari

penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Adinata (2016); Arianty (2015); Faust, Warso, & Haryono (2016); Amanda, Budiwibowo, & Amah (2017); Alindra (2015); Rediyono (2015); Dita (2020); Junaidi, & Susanti (2019); Rahma, & Mas'ud (2016) dan Yudhanta (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang dilakukan Gita & Yuniawan (2016) dan Masambe, Soegoto, & Sumarauw (2015) menjelaskan hasil sebaliknya bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut dan mengingat pentingnya mengetahui *teamwork* dan budaya organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Teamwork* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinanti Utama Karya”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian dan pra-survey yang telah saya lakukan, maka masalah dalam penelitian ini di identifikasikan sebagai berikut :

1. *Teamwork* memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik.
3. Budaya organisasi memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan
4. Karyawan memiliki kinerja yang positif dikarenakan *teamwork* dan budaya organisasi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada Pengaruh *Teamwork* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya?
3. Bagaimana pengaruh *Teamwork* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Teamwork* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal pengelolaan *teamwork* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih bagi ilmu pengetahuan dan informasi baru serta dapat menjadi referensi bagi akademisi lain yang ingin meneliti topik serupa yaitu pengaruh *teamwork* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh *teamwork* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136-157.
- Agwu, D. M. O. (2015). Teamwork and Employee Performance in The bonny Nigeria Liquefied Natural Gas Plant. *Strategic Management Quarterly*, 3(4), 39–60.
- Alindra, A. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 180-190.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Erlangga. Bandung.
- Dita Ayu Cahyani, D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp Godean* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Farichah, S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Di Pt Astra International Tbk Honda Sales Office Kebumen.

- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(12).
- Gita, S., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Ghozali, I. (2016). Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya. Semarang: Yoga Pratama.
- Greenberg, J. (2014). Behavior in Organizations: Global Edition. Pearson Higher Ed.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 1(1), 70-80.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). Organizational behavior 10th.
- Laudon, Kenneth C. dan Laudon, Jane P. (2012), Sistem Informasi Manajemen, Mengelola Perusahaan Digital, Buku 1 Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2012). Evaluasi Kinerja Karyawan. PT Refika Aditama, Bandung.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. Jurnal Ilmiah WIDYA, 1(1).
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja

- karyawan daihatsu kharisma manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(3).
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan. JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan), 2(1), 14-25.
- Rahma, A., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh penerapan konsep team work dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat (studi pada rumah sakit umum daerah sunan kalijaga kabupaten demak). Diponegoro Journal of Management, 5(4), 522-532.
- Rediyono, R. (2015). Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur. Die, 9(2).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management. England.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2012). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Edisi Keduabelas. Buku 1. Buku2. Salemba Empat. Jakarta
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siswadi, E. (2012). Birokrasi Masa Depan. Mutiara Press, Bandung.
- Sutama, I. M. (2016). Pembelajaran Menulis. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sriyono, S., & Lestari, F. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa, Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen, Seminar Nasional Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. In Dalam: SEMINAR NASIONAL, Universitas Muhammadiyah, Gresik (pp. 29-30).
- Swarjana, I. K., SKM, M., & Bali, S. T. I. K. E. S. (2015). Metodologi Penelitian Kesehatan [Edisi Revisi]: Tuntunan Praktis Pembuatan Proposal Penelitian untuk Mahasiswa Keperawatan, Kebidanan, dan Profesi Bidang Kesehatan Lainnya. Penerbit Andi.

- Tan, D. S., & Susanto, E. H. (2017). Pengaruh Lmx Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- Widiyanti, E. (2017). Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3).
- Widiastuti, I. (2015). Peningkatan Kualitas Tim Kerja (*Teamwork*) Pada Kinerja Manufaktur. *Sistem*, 11(2).
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research*. John Wiley & Sons.
- Yudhanta, S. C. (2019). Pengaruh teamwork dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sri rejeki isman textile di sukarjo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).