

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI TINGKAT MANAJEMEN MENENGAH  
PT. BORNEO INTERNATIONAL ANUGERAH, KALIMANTAN BARAT**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**JULIYANI KHUSNUL KHOTIMAH**

**20/22146/SMBP B**

**FAKULTAS PERTANIAN  
INSTITUT PERTANIAN  
YOGYAKARTA**

**2024**

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI TINGKAT MANAJEMEN MENENGAH  
PT. BORNEO INTERNATIONAL ANUGERAH, KALIMANTAN BARAT**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**JULIYANI KHUSNUL KHOTIMAH**

**20/22146/SMBP B**

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
INSTITUT PERTANIAN STIPER  
YOGYAKARTA  
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN  
SKRIPSI**

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI TINGKAT MANAJEMEN MENENGAH  
PT.BORNEO INTERNATIONAL ANUGERAH, KALIMANTAN BARAT**

**Disusun Oleh  
JULIYANI KHUSNUL KHOTIMAH**

**20/ 22146/EP**

Telah dipertanggungjawabkan di depan Dosen Penguji Program Studi Agribisnis,  
Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stper Yogyakarta  
pada tanggal 20 Juni 2024

Dosen Pembimbing : Arum Ambarsari, S.P., M.P.

Dosen Penguji : Dr. Ismiasih, S.TP., M.Sc.



Mengetahui,

Dekan Fakultas Pertanian



(Ir. Samsuri Tarmadja, MP.)

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa SKRIPSI ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi ataupun bersifat plagiatisme. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak atau orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 23 Juni 2024

Yang Menyatakan,



(Juliyani Khusnul Khotimah)

## KATA PENGANTAR

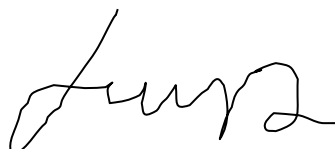
Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI ini tentang **Pengaruh Kerjasama Tim Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tingkat Manajemen Menengah PT Borneo International Anugerah, Kalimantan Barat.**

Penulis menyadari bahwa selesainya SKRIPSI ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orangtua penulis, Bapak Suwarno dan Almh. Ibu Alfiah yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa selama ini
2. Bapak Dr. Ir. Harsawardana, M.Eng. selaku Rektor Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.
3. Bapak Ir. Samsuri Tarmadja, MP. selaku Dekan Fakultas Pertanian Institut Pertanian STIPER Yogyakarta
4. Ibu Siwi Istiana Dinarti, S.P., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
5. Ibu Arum Ambarsari, S.P., M.P. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Ismiasih, S.TP., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing II. Atas bimbingan, saran, serta koreksi sehingga penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI ini.

Penulis berharap SKRIPSI ini bermanfaat bagi banyak pihak. Penulis menyadari bahwa SKRIPSI penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran serta kritik yang dapat membangun SKRIPSI ini.

Yogyakarta, 23 Juni 2024



(Juliyani Khusnul Khotimah)

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
RINGKASAN.....	ix
INTISARI.....	xvii
I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI .....	7
A. Tinjauan Pustaka .....	7
B. Landasan Teori.....	13
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	30
III. METODOLOGI PENELITIAN .....	31
A. Metode Dasar Penelitian .....	31
B. Metode Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	31
C. Metode Penentuan Sampel.....	32
D. Jenis Data .....	32
E. Metode Pengumpulan Data .....	33
F. Konseptualisasi Dan Pengukuran Variabel.....	33

G. Metode Analisis Data .....	37
H. Uji Hipotesis .....	41
IV. KEADAAN UMUM LOKASI/DAERAH PENELITIAN .....	43
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	443
B. Luasan PT Borneo International Anugerah.....	443
C. Visi.....	44
D. Misi .....	44
E. Deskripsi Wilayah.....	45
F. Struktur Organisasi .....	47
G. Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang Jabatan .....	47
V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Karakteristik Responden .....	52
B. Bentuk Dan Penerapan Kerjasama Tim dan Budaya Kerja Manajemen Menengah (Asisten Kepala, Asisten, Kepala Tata Usaha, dan Kepala Administrasi).....	54
C. Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Staff Manajemen Menengah .....	69
VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	79
LAMPIRAN .....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Realisasi Produksi .....	38
Tabel 3. 1 Kategori Skala Likert .....	39
Tabel 3. 2 Kategori Skala Likert .....	39
Tabel 3. 2 Kategori Skala Likert .....	39
Tabel 4. 1 Luas Kebun PT Borneo International Anugerah.....	44
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	54
Tabel 5. 4 Indikator Kerjasama Tim (bekerja sama).....	57
Tabel 5. 5 Indikator Kerjasama Tim (kepercayaan).....	60
Tabel 5. 6 Indikator Kerjasama Tim (kekompakkan) .....	66
Tabel 5. 7 Indikator Budaya Kerja (apel pagi dan sore) .....	58
Tabel 5. 8 Indikator Budaya Kerja (simulasi kerja).....	59
Tabel 5. 9 Indikator Budaya Kerja (simulasi kerja)i.....	70
Tabel 5. 10 Indikator Budaya Kerja (simulasi kerja).....	71
Tabel 5. 11 Indikator Budaya Kerja (cek dan kontrol pekerjaan).....	72
Tabel 5. 12 Indikator Budaya Kerja (tertib administrasi) .....	72
Tabel 5. 13 Indikator Budaya Kerja (cek dan kontrol pekerjaan).....	72
Tabel 5. 14 Indikator Budaya Kerja (peduli lingkungan dan hidup bermasyarakat) .....	72
Tabel 5. 15 Uji Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 5. 16 Uji F .....	72
Tabel 5. 17 Uji T .....	72



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Data Teknologi Informasi dan Komunikasi 2019-202 BPS.....	1
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	29
Gambar 4. 1 Kerangka Berfikir.....	29
Gambar 4. 2 Peta wilayah PT borneo International Anugerah.....	46

## RINGKASAN

PT. Borneo International Anugerah, merupakan perusahaan swasta kelapa sawit yang berada di Kecamatan Putussibau Utara, Kabupaten Kapuas Hulu, Provinsi Kalimantan Barat. Perusahaan ini memiliki tingkatan didalam manajemen salah satunya tingkatan Manajemen Menengah (*middle management*) yang didalamnya terdiri dari Asisten Kepala, Asisten, Kepala Tata Usaha dan Kepala Administrasi. Manajemen menengah tergolong kedalam pemimpin, sehingga mereka memiliki pengaruh besar terhadap sumber daya manusia dibawahnya. Oleh karena itu perusahaan menilai kinerja dari karyawan ditingkat manajemen menengah salah satunya berdasarkan hasil capaian target produksi yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan data produksi dapat diketahui bahwa hasil produksi selama kurun waktu 11 bulan mengalami kondisi fluktuatif/tidak tetap dan berubah-ubah yaitu hasil produksinya mengalami kenaikan dan penurunan. Capaian produksi tertinggi yaitu dicapai pada bulan agustus dengan persentase sebesar 15,84% dengan realisasi sebanyak 215,43 ton. Sedangkan capaian produksi paling rendah yaitu pada bulan september dengan nilai persentase sebesar 3,98% dan jumlah realisasi sebesar 54,08 ton. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam kurun waktu 11 bulan capaian produksi didominasi dengan penurunan dibandingkan dengan peningkatan, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi manajemen menengah kepada karyawan, kurangnya rasa kerjasama antar tim produksi dan atasan, dan kurangnya penerapan budaya kerja.

Dalam mengatasi permasalahan diatas perlu diketahui bagaimana bentuk Kerjasama dan Budaya kerja yang dibangun didalam perusahaan, sudah sesuai dengan standar yang dimiliki Perusahaan atau belum. Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari penerapan kerjasama tim. Kerjasama merupakan kegiatan menyatukan ide-ide dan gagasan dari setiap individu dalam mencapai suatu tujuan yang sama. Hal ini dapat diartikan bahwa pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama lebih baik daripada menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara individu disuatu organisasi atau perusahaan.(Zamzany et al., 2021). Agar berjalannya suatu kerjasama tim maka

dibutuhkan yang namanya budaya kerja. Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) nomor 25/KEP/M.PAN.04/2002, didefinisikan bahwa budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai ± nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Budaya kerja adalah suatu acuan didalam suatu organisasi organisasi, dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi.

Penelitian ini dilakukan pada Januari 2024 di PT Borneo International Anugerah, Kalimantan Barat. Penentuan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan metode teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dan dikarenakan jumlah populasinya sedikit dan terbatas, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sunarsi, 2021). Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 12 orang karyawan di tingkat manajemen menengah PT Borneo International Anugerah yang terdiri dari 2 asisten kepala, 8 asisten, 1 kepala tata usaha, 1 kepala administrasi.

Bentuk kerjasama tim di PT Borneo International Anugerah merupakan kerjasama tim vertikal dan horizontal. Kerjasama tim vertikal di perusahaan melibatkan hubungan dan koordinasi yang efektif antara berbagai level dalam hierarki perusahaan, dari manajemen puncak hingga manajemen bawah. Sedangkan kerjasama tim horizontal merupakan sebuah kelompok yang sengaja dibentuk yang didalamnya terdiri dari karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tetapi berasal dari keahlian yang berbeda, Hal ini sesuai dengan teori kerjasama tim yang dikemukakan oleh (Duraisy, 2016) dalam bukunya yang berjudul *Teamwork*.

PT Boreno International Anugerah telah membentuk lima (5) budaya kerja yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja lebih efektif dan memberikan hasil kinerja yang baik. Bentuk dari lima budaya kerja PT Borneo International Anugerah diantaranya budaya kerja apel pagi dan sore, Budaya simulasi kerja, Budaya cek dan control pekerjaan, Budaya tertib administrasi dan Budaya peduli lingkungan dan hidup bermasyarakat. Penerapan Kerjasama tim dan Budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel 5.4 menjelaskan bahwa indikator bekerja sama dapat dikategorikan baik dengan nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 65. Indikator bekerjasamadikatakan baik karena diantara karyawan masih sering terjadi kesalahpahaman dalam bekerja sehingga mereka berfikir lebih baik mengerjakan pekerjaan masing-masing terlebih dahulu apabila terdapat kendala maka akan berkerjasama untuk menyelesaikannya dan kurangnya koordinasi yang dibangun antar sesama asisten atau asisten dengan atasan yang menyebabkan seringnya muncul kesalahpahaman dalam pembagian unit Perusahaan karena kurangnya unit yang dimiliki Perusahaan

Dari tabel 5.5 dapat diketahui bahwa indikator kepercayaan dapat dikatakan baik dengan nilai rata-rata responden yang menjawab pertanyaan kategori sangat setuju dan kurang setuju yaitu 67,5. Penerapan yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan target perusahaan karyawan ditingkat manajemen menengah (asisten kepala, asisten, kepala tata usaha dan kepala administrasi) dapat menumbuhkan sikap saling percaya satu sama lain, hal ini ditunjukkan dari kejujuran dalam bekerja antara bawahan dengan atasan, menjaga komitmen satu sama lain, dan tidak memanipulasi data dan informasi kepada atasan atau bawahan.

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa indikator kekompakan dapat dikatakan baik dengan nilai rata-rata yaitu 68. Kekompakan yang diterapkan karyawan manajemen menengah dalam pekerjaan seperti pembuatan mesin perontok berondol yang merupakan inovasi dari departemen traksi, inovasi ini membutuhkan kerjasama dan kompak dari departemen lain agar inovasi ini dapat terealisasi.

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dijelaskan bahwa karyawan ditingkat manajemen menengah (asisten, asisten kepala, kepala tata usaha, kepala administrasi), telah menerapkan budaya kerja apel pagi yang dikategorikan sangat baik dengan nilai rata-rata yaitu 67,5. Kebijakan apel pagi yang diterapkan di PT Borneo International Anugerah sendiri dibagi menjadi 2 (dua) apel yaitu apel antar sesama karyawan ditingkat manajemen menengah dan apel antar karyawan. Apel pagi antar sesama karyawan ditingkat manajemen menengah dan atasan dilakukan setiap hari dimulai

dari pukul 05.00-05.30 WIB, dan apel pagi dan sore antara Asisten dengan karyawan yang dilakukan 3 kali dalam seminggu (apel pagi) pukul 06.00-06.30 WIB, kemudian pelaksanaan apel sore dilakukan pada pukul 14.00-14.30 WIB.

Berdasarkan tabel 5.8 dijelaskan budaya simulasi kerja dikategorikan sangat baik, dengan skor rata-rata yang diperoleh untuk responden yang menjawab sangat setuju dan kurang setuju yaitu 66. Kebijakan PT Borneo International Anugerah sendiri dalam menerapkan budaya Simulasi ini dilakukan pada saat apel pagi dengan penyampaian standar operasional perusahaan terhadap seluruh jenis pekerjaan yang ada di perusahaan (pembukaan lahan, pembibitan, panen, perawatan)

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui, budaya simulasi kerja dikategorikan sangat baik, dengan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 69. PT BIA menerapkan budaya kerja control dan cek pekerjaan untuk seluruh karyawan dibagian manajemen menengah. Seperti asisten yang wajib melakukan control dan mengecek hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan di lapangan, dan pengecekan dan control yang dilakukan oleh kepala tata usaha atas hasil inputan yang dikerjakan oleh kranial divisi. Budaya kerja control dan cek pekerjaan ini harus dilakukan sesuai dengan standar SOP dan kualitas control yang ada di Perusahaan.

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui, budaya tertib administrasi kerja dikategorikan sangat baik., dengan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 69,5. Budaya tertib administrasi dikategorikan baik dapat dilihat dari keikutsertaan staff manajemen menengah dalam penginputan BKM ke Exel dan E-plas (FB Plan) yang dilakukan setiap hari oleh kranial. Selain itu dapat dilihat dari pembuatan RKT, RKB, RKH Kebun, dan pembuatan Budgeting yang dilakukan setiap setahun sekali.

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui bahwa budaya peduli lingkungan dan hidup bermasyarakat dikategorikan baik, namun indikator ini memiliki nilai rata-rata paling rendah diantara lima indikator budaya kerja lainnya, yaitu 44,33. Penerapan budaya ini dapat dilihat dari bagaimana pihak perusahaan yang melakukan upaya pelestarian lingkungan melalui simulasi yang diberikan kepada karyawan mulai dari hal terkecil dan terbesar. Seperti menyediakan tempat pembuangan akhir, simulasi kebakaran hutan dan lahan, simulasi bahan, berbahaya dan beracun dan

membuat program *corporate social responsibility* (CSR) untuk masyarakat sekitar Perusahaan.

Berdasarkan tabel 5.12 dapat diketahui untuk kategori indikator kuantitas yaitu sangat baik dengan persentase yaitu 93,33%. Persentase tersebut layak diperoleh karena responden dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan yang sudah ditentukan. PT Borneo International Anugerah menilai kinerja staff itu dari realisasi target perusahaan yang dibuat dalam RKT, RKB dan RKH. Realisasi ini dibuat dalam bentuk laporan yang akan dikirim ke pihak HO (*head office*) yang ada di Jakarta.

Tabel 5.13 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,882 <sup>a</sup>	0,779	0,730	8,037

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Kerjasama Tim (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji R di SPSS yaitu *Adjusted R Square* Sebesar 0,730 atau 73,0%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan manajemen menengah PT Borneo International Anugerah (variabel dependen) dipengaruhi oleh variabel kerjasama tim dan budaya kerja (variabel independen) sebesar 73,0%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan, fasilitas, disiplin kerja, prestasi kerja dan lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini sebesar 27%.

Tabel 5.14 Hasil Analisis Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553,861	2	6,056	7,1148.318	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	0,035	9	0,004		
	Total	553,896	11			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kerjasama tim, Budaya kerja

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil dari uji F pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai signifikansi (Sig) yaitu  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima sedangkan  $H_o$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dan budaya kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan manajemen menengah PT Borneo International Anugerah. Maka persyaratan pada model uji F ini sudah dapat dikatakan terpenuhi.

Tabel 5.15 Hasil Analisis Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,373		0,164	8,375	0,000
	Kerjasama tim	0,244		0,101	2,416	0,039
	Budaya kerja	0,727		0,108	6,763	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan analisis diatas menggunakan SPSS, sehingga dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,373 + 0,244 X_1 + 0,727 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan diatas maka dapat dijelaskan pada hasil pembahasan berikut:

Nilai constant merupakan nilai yang bersifat tetap. Pada tabel diatas diperoleh nilai constant sebesar 1,373, sehingga dapat diartikan bahwa jika variabel kerjasama

tim dan budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja maka nilai *constant* variabel kinerja sebesar 1,373 satuan. Diketahui bahwa hasil signifikansi untuk variabel kerjasama tim yaitu bernilai  $0,039 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kerjasama tim (bekerjasama, kepercayaan, dan kekompakkan) memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan manajemen menengah PT Borneo International Anugerah. Tabel di atas juga menjelaskan apabila terjadi kenaikan variabel kerjasama tim sebesar satu satuan, maka kinerja manajemen menengah akan mengalami kenaikan sebesar 0,244, sehingga semakin tinggi kerjasama tim yang diterapkan oleh manajemen menengah maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Pandelaki (2018) bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa hasil signifikansi untuk variabel budaya kerja yaitu bernilai  $0,000 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel budaya kerja (budaya apel pagi dan sore, budaya simulasi kerja, budaya control dan cek pekerjaan, budaya tertib administrasi, dan budaya peduli lingkungan dan hidup bermasyarakat). memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan manajemen menengah PT Borneo International Anugerah. Tabel di atas juga menjelaskan apabila terjadi kenaikan variabel budaya kerja sebesar satu satuan, maka kinerja manajemen menengah akan mengalami kenaikan sebesar 0,727, sehingga semakin tinggi budaya kerja yang diterapkan oleh asisten, sisten kepala, kepala atau Usaha (KTU), dan kepala administrasi (KASIE) maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan mereka. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggelina et al., 2019), bahwa budaya kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT BPR Nusamba Kubutambahan.

Terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ditingkat manajemen menengah. Dimana terlihat bahwa nilai *F* hitung lebih besar dari nilai *F* tabel ( $7,1148 > 4,26$ ), dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$  5%). Maka diperoleh  $H_0$  ditolak



dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara kerjasama tim dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji pengaruh secara parsial dapat diketahui bahwa pengaruh secara parsial lebih didominasi oleh variabel budaya kerja dengan nilai beta (koefisien) yaitu 0,727 sedangkan nilai beta dari variabel kerjasama tim yaitu sebesar 0,244 lebih rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ditingkat manajemen menengah. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhi et al., 2023) bahwa terdapat pengaruh nyata secara bersama-sama kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pada PT Kencana Sawit Indonesia.

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk kerjasama tim dan budaya kerja karyawan ditingkat manajemen menengah PT Borneo International Anugerah, untuk mengetahui bentuk penerapan kerjasama tim dan budaya kerja karyawan ditingkat manajemen menengah PT Borneo International Anugerah dan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Tingkat manajemen menengah PT Borneo International Anugerah. Penelitian ini dilaksanakan di PT Borneo International Anugerah, Kalimantan Barat pada 01-27 Januari 2024. Metode dasar penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan *Mixed method reserch design*. Penelitian ini menggunakan design *The exploratory sequential* atau mengkombinasikan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh atau metode sensus, dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu 12 orang karyawan manajemen menengah (2 Askep, 8 Asisten, 1 KTU, 1 KASSIE). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Metode analisis menggunakan pengujian regresi linear berganda di *spss*. Hasil penelitian ini menjelaskan penerapan kerjasama tim dan budaya kerja dikategorikan sangat baik, dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kerjasama tim dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di tingkat manajemen menengah PT Borneo International Anugerah.

**Kata Kunci** : Budaya Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja, Pengaruh