

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada karyawan Bagian HRD di PT Osato Seike Mimika Papua)



MELITU KUM
NIM :4517030754

**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis**

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

2022



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Melitu kum
NIM : 1745030754
Program Studi : Administrasi Bisnis Terapan
Judul Skripsi : Analisis Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan
(Studi Pada Staff HRD Di PT Osato Seike Mimika Papua)

Depok, 31 Agustus 2022

Pembimbing I

Dr. Nining Latianingsih, SH., MH
NIP.196209301992032001

Pembimbing II

Dr. Dra Iis Mariam, M. Si
NIP.196501311989032001



Mengetahui
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Dr. Dra Iis Mariam, M. Si
NIP.196501311989032001



- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Melitu kum
NIM : 1745030754
Program Studi : Administrasi Bisnis Terapan
Judul Skripsi : Analisis Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan
(Studi Pada Staff HRD di PT Osato Seike Mimika Papua)

Telah berhasil dipertahankan dihadapan tim penguji dan diterima bagian dari persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Gelar Sarjana Terapan (S. Tr. AB) pada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Jurusan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Jakarta pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 1 September, 2022
Waktu : 11.00 s.d 12.00 WIB

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Nining Latianingsih, S.H., M.H ()
NIP : 196209301992032001

Penguji I : Titik Purwinarti, S. Sos., M. Pd ()
NIP : 196209121988032003

Penguji II : Ni Made Widhi S, S. E., M.M ()
NIP : 196405071992012001



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Terapan Administrasi Bisnis, baik di Politeknik Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicatumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Politeknik Negeri Jakarta

Jakarta 01 September 2022

Yang Membuat Pernyataan



Melitu Kum

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir/skripsi dengan judul: **“Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan Bagian HRD di PT Osato Seike Mimika Papua)**. Tugas akhir/kripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi peneliti, untuk memperoleh Gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis.

Melalui kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang membantu peneliti untuk menyusun laporan tugas akhir/skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. sc. H. Zainal Nur Arifin, Dipl-Ing. HTL., M.T. selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Jakarta dan sebagai pembimbing teknis.
3. Husnil Barry, S.E.,M.S.M. selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Jakarta.
4. Dr. Nining Latianingsih, S.H.,MH. selaku Dosen Pembimbing materi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan, kepada peneliti selama melakukan penyusunan tugas akhir/skripsi ini.
5. Para Dosen Administrasi Bisnis yang telah memberikan motivasi, pengetahuan dan bimbingan yang bermanfaat selama kurang lebih empat tahun perkuliahan di Politeknik Negeri Jakarta.
6. Kepada pemerintah Kabupaten Nabire yang mana membiayai peneliti dalam perkuliahan selama 4 tahun di Politeknik Negeri Jakarta.
7. Kepada kedua Orang Tua peneliti yang terkasih, Almahrum Bapak Nikolaus Kum dan Ibu Torina Uamang, dan kepada saudara-saudara yang peneliti sayangi; Jhopi Kum, Jho Ongomang, Septinus Kum, Deki Alom, dan Elpianu Hagabal, atas segenap kasih sayang, doa, motivasi dukungan, dan dorongannya.
8. Seluruh teman seperjuangan peneliti, di Administrasi Bisnis Terapan 2018 khususnya anak kelas ABT-8A.
9. kepada semua pihak yang telah banyak membantu dan tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Tuhan memberikan balasan yang setimpal atas

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

kebaikan yang telah diberikan kepada kami peneliti. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan kepentingan penelitian selanjutnya.

Peneliti juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menyelesaikan tugas akhir/skripsi ini. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Peneliti berharap semoga tugas akhir/skripsi ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi peneliti dan para pembaca serta teman-teman mahasiswa pada khususnya.

Jakarta, 31 Agustus 2022

Melitu Kum

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN OROSINALITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.4 Perumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI	7
2.1 Budaya organisasi	7
2.2 Pentingnya Budaya Organisasi	8
2.3 Fungsi budaya organisasi	9
2.4 Karakteristik Budaya organisasi kerja	9
2.5 Kinerja Karyawan	13
2.6 Definisi Kinerja karyawan	16
BAB III	17
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	17
3.1 Sejarah singkat PT Osato Seike	18
3.2 Sarana dan Parasarana	22
3.3 Struktur Organisasi PT Osato Seike	20
BAB IV	21
HASIL DAN PEMBAHASAN	21
4.1 Data responden	21
4.2 Analisis Deskriptif	21
4.3 Hambatan Atau Masalah	30

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



BAB V PENUTUP31

5.1 Kesimpulan.....31

5.2 Saran.....33

DAFTAR PUSTAKA35

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





DAFTAR TABEL

Tab 1.1	Internal (Personal) Eksternal (Environment).....	5
Tab 2.1	Data responden penelitian.....	21
Tab 4.1	Hasil Deskriptif Variabel budaya organisasi.....	27
Tab 4.2	Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan.....	28



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



DAFTAR GAMBAR

gambar 3.1	Profile PT Osato Seiko.....	17
gambar 3.2	Struktur Organisasi PT Osato Seiko.....	1



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Tabel Internal (Personal) Eksternal (Environment).....	1
Lampiran 2 Daftar Tabel Data Responden Penelitian.....	2
Lampiran 3 Tabel Analisis Jawaban Responden.....	3
Lampiran 4 Deskriptif Responden Variabel Penelitian.....	4
Lampiran 5 Gambar Profil Objek Penelitian.....	5
Lampiran 6 Riwayat Hidup Peneliti.....	6





BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Cara bekerja di setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang semakin canggih. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi begitu cepat meningkat. Maka, berbagai cara ditempuh oleh perusahaan-perusahaan agar dapat bertahan dalam perkembangan proses organisasinya. Bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang muncul seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Harus dimulai dari masing-masing anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wahab dalam Tobari (2016:49), mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Menurut Sutrisno (2019), istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, hal ini karena perusahaan termasuk dalam organisasi, dimana ada kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja. Dan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang didalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilman, dkk dalam Sutrisno, 2015).

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritis atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Budaya organisasi sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya perusahaan memang sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) setiap karyawan di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk mencapai misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dalam setiap perusahaan, muncul berdasarkan perjalanan hidup para pegawai atau karyawan. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan. Kuat lemahnya budaya suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada bagaimana para karyawan menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang kuat tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian karyawan akan tetap setia pada organisasinya dan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor-faktor lain, baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi itu sendiri.

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. perbaikan kinerja karyawan harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi.

Khan et al, (2016:31) mengungkapkan kinerja para karyawan menjadi kunci bagi perusahaan untuk meraih keberhasilan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk terus menjaga kinerja karyawan seperti memberi pelatihan untuk meningkatkan skill dan ability karyawan, menyediakan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan lain-lain Osman et al (2016:572).



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Banyak cara untuk mengukur kinerja karyawan salah satunya ialah dengan melihat bagaimana capaian atau prestasi karyawan itu sendiri, Anitha,(2014:309).

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari hasil kerja yang lebih dari target yang diberikan pada karyawan.

Berbagai indentifikasi telah dianalisis oleh Maurice (dalam Timple ;1991) sebagai faktor penyebab kinerja seseorang yang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja staf. dalam bagian ini akan diungkap tablet analisis yang diungkap oleh Maurice berkenaan dengan atribut penyebab kinerja menurun atau meningkat. Tabel Analisis Maurice Tentang Kinerja Individu Internal (Personal) Eksternal (Environment).

Tabel 1.1
Internal (Personal) Eksternal (Environment)

Kinerja baik	Kemauan tinggi kerja keras	Pekerjaan mudah Nasib baik Bantuan dari rekan kerja Pimpinan yang baik
Kinerja buruk	Kemauan rendah upaya terbatas	Pekerjaan sulit Nasib buruk Rekan-rekan kerja yang tidak baik

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut dapat dipahami bahwa persoalan kinerja adalah sesuatu yang merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain atau dengan kata lain sesuatu yang dapat dirubah dengan jalan tertentu. tentu saja melalui proses yang tertuang dalam proses pengembangan individu maupun lingkungan dimana mereka bekerja.

Peneliti mencoba untuk melihat dan menganalisis budaya organisasi dan kinerja karyawan, pada bagian HRD di PT Osato Seike Mimika Papua. Perusahaan PT Osato Seike merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang General kontraktor dan



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Suplay tenaga kerja yang memiliki budaya organisasi yang kuat. sehingga peneliti tertarik untuk melihat lebih dalam mengenai bagaimana budaya organisasi dan kinerja karyawan. Walaupun budaya organisasi yang ada di perusahaan PT Osato Seike sangat kuat nyatanya, tapi belum ada jawaban yang pasti bagi peneliti tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan di bagian HRD di PT Osato Seike. Suatu perusahaan diperlukan acuan sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya organisasi yang secara sistematis para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dan kondusif sangat penting dalam mendorong tingkat kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya melihat dan menganalisis budaya organisasi dan kinerja karyawan saja, tapi juga melihat dan menganalisis hambatan dalam kinerja karyawan. Jika para karyawan sudah berapa tingkat kinerja yang cukup tinggi maka secara otomatis staff termotivasi untuk meningkatkan kerjanya dan begitupun sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun apabila budaya organisasi yang staff HRD rasakan juga tidak optimal. Sehingga, dampaknya akan secara langsung dirasakan oleh perusahaan. Maka, peneliti tertarik untuk bisa melihat dan mengetahui di lapangan fenomena yang terjadi di perusahaan PT Osato Seike. karena PT Osato Seike ini memiliki tujuan untuk berkomitmen pada membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berprofesional. Namun kenyataan yang terjadi saat ini PT Osato Seike pada tahun 2021, tidak sesuai dengan harapan perusahaan kedepan, maka peneliti menganalisis permasalahan tersebut secara mendalam. Sehingga dalam hal ini, yang menjadi acuan peneliti mengangkat judul yaitu: **“Analisis Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan Bagian HRD di PT Osato Seike Mimika Papua).**

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis **“Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan” (Studi pada bagian staff HRD di PT Osato Seike Mimika Papua).**

1. Bagaimana budaya organisasi terhadap karyawan bagian staff HRD di PT Osato Seike Mimika Papua.



1. Bagaimana budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian staff HRD di PT Osato Seike Mimika Papua.

2. Bagaimana kendala yang dihadapi oleh karyawan bagian staff HRD di PT Osato Seike Mimika Papua.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan penelitian diatas, maka dalam penelitian penulisan ini bertujuan untuk, menganalisis dan mengetahui masalah-masalah yang ada pada bagian HRD di PT Osato Seike Mimika Papua diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada karyawan bagian staff HRD di PT Osato Seik Mimika Papua.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada karyawan bagian staff HRD di PT Osato Seike Mimika Papua.
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi pada karyawan bagian staff HRD PT Osato Seike di Mimika Papua.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai “**Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**” (Studi Pada Karyawan bagian HRD di PT Osato Seike Mimika Papua) ini akan memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain:

1. Bagi peneliti
Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini di dapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia kerja nyata dan sebagai syarat menempuh Gelar sarjana terapan pada jurusan administrasi bisnis program studi administrasi bisnis terapan di Politeknik Negeri Jakarta.
2. Bagi Mahasiswa
Untuk Mengetahui dan memahami kebutuhan pekerjaan di tempat dunia kerja nyata. Untuk membiasakan mahasiswa terhadap budaya dunia kerja nyata yang berbeda dengan budaya lingkungan kampus.
3. Bagi Perusahaan
Bagi PT Osato Seike di Mimika dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan penilaian kinerja karyawan dalam hal, budaya orgnaisasi dan

kinerja karyawan, sehingga di masa yang akan datang PT Osato Seike Mimika Papua dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam membentuk tenaga kerja yang berkualitas dan profesional terhadap karyawannya. pada khususnya karyawan bagian HRD di PT Osato Seike Mimika Papua.

Bagi masyarakat

penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi masyarakat yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





BAB V PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan staff HRD di perusahaan PT Osato Seike Mimika Papua, Pada bab V ini, telah disimpulkan mengenai proses analisis data dalam penulisan penelitian ini yang telah diuraikan di bab pembahasan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi pada karyawan bagian staff HRD di PT Osato Seike Mimika Papua telah berjalan baik. Hal ini bisa dilihat dari adanya suatu upaya dari pihak manager dan direktur PT Osato Seike terus mempertahankan budaya kerja yang baik, sehingga karyawan bagian staff HRD dapat berjalan baik. Diharapkan semakin meningkat dan menumbuhkan budaya organisasi di kalangan karyawan staff HRD, sehingga akan meningkat budaya organisasi kerja pada karyawan bagian staff HRD.
- b. Kinerja karyawan pada bagian HRD di PT Osato Seike Mimika Papua. Bagi manager dapat meningkatkan keterampilan membaca cepat yang dimiliki karyawan staff HRD dan dapat menghilangkan kebiasaan buruk dalam membaca, dengan menerapkan dasar dalam membaca cepat, sehingga dalam produktivitas bekerja akan meningkat. Dengan produktivitas yang meningkat, harapan perusahaan akan tercapai.
- c. Berdasarkan kondisi yang diamati, kendala dari kedisiplinan kerja dan kurang control dari manager pada staff HRD, disebabkan oleh tidak adanya ketegasan dalam kedisiplinan kerja dari pihak manager terhadap staff HRD di PT Osato Seike Mimika Papua.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian pada Perusahaan PT. Osato Seike ini, ada beberapa saran yang bisa dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, bagi pihak direktur, dan Manager HRD di perusahaan PT Osato Seike Mimika Papua, yaitu:

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode/cara yang lain, seperti dengan metode kuantitatif, wawancara yang mendalam mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan HRD dengan waktu yang lama.

Bagi pihak perusahaan

- a) Pihak direktur/pimpinan PT Osato Seike, sebaiknya mempertahankan lagi budaya organisasi pada PT Osato Seike dan diharapkan lagi agar terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada karyawan bagian HRD di PT Osato Seike. Dalam penelitian ini disarankan, pimpinan/direktur PT Osato Seike, sehingga, untuk menjadi perhatian khusus bagi pimpinan/direktur PT Osato Seike di Mimika Papua, agar ke depan perusahaan yang lebih baik lagi untuk memberdayakan tenaga kerja yang berprofesional dan berkualitas.
- b) Pihak Manager HRD di PT Osato Seike, terus melakukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dan Manager Human Resource Development (HRD) memberikan arahan kerja yang benar kepada karyawan, dengan demikian hubungan kerja akan menjadi harmonis dan efektif. Karyawan sebaiknya diberikan kepercayaan dan wewenang untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan manager Human Resource Development (HRD) pada PT Osato Seike di Mimika Papua.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Angun, Wilson. (2017) *Manajemen SDM Hubungan Industrial*. 2017. Bandung: Erlangga.
- Antoro dan Daryanto. (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Curso, Muhammad. (2017). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chodidjah M. (2022). Contoh Variabel X. Diakses pada 11 Juli. Dari <https://youtu.be/wUvZ4O76r60>.
- Darodjat Tubagus Achmad. (2014). *Konsep-konsep dasar Manajemen Personalia-Masa kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Hery, (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: CAVA MEDIA.
- Hery. (2016). *Manajemen Memahami konsep dan teori manajemen secara lebih cepat, mudah, dan praktis dengan soal tanya jawab*. 2016. Jakarta: PT Grasindo.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indrawan Rully dan Poppy Yaniawati. (2014) *Metodologi peneletian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran Untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Didit Darmawan, (2016). Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal ilmuna manajemen pendidikan Indonesia*. (online) (<https://www.researchgate.net/publication/326139671>, download tgl 13 Juli 2022 jam 08. 31 pm)
- Indriyani, Etty dan Christologus WH Petrus. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Workshop SMK Katholik SantoMikaelSurakarta,(Online), (<http://ejournal.stieaub.ac.id/index.php/excellent/article/download/184/161>, download tgl 13 Juli 2022 jam 09.05 pm)
- Jacob, Jeffry. 2021. “*Sejarah Perusahaan PT osato seike*”. 11 Januari 2021. Mimika papua.
- Pascoal, Samuel. 2021. “*Struktur Organisasi PT Osato Seike*” . 23 Fbruari 2021. Mimika papua.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



hendica, (2021). Cara membuat bab 4 penelitian kualitatif-skripsi cepat part 24. Diakses pada 18 februari. dari <https://youtu.be/JvL5ZaWJss>.

1. Arifianto. (2016) *Implementasi Metode Penelitian “Studi Kasus” Dengan Pendekatan Kualitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

2. Pratiwi Dwi F. 2017. *Pengaruh Brand Image (citra merek) AQUA Terhadap Loyalitas Konsumen (Studi pada alumni administrasi perkantoran dan sekretari program vokasi universitas Indonesia angkatan 2013)*. Administrasi Bisnis. Politeknik Negeri Jakarta. Depok.

3. Sudaryo, Yoyo. Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi.

4. Wahyuddin J. (2020) Teknik Analisis data penelitian Kualitatif. diakses pada 3 September. Dari <https://youtu.be/4Qpw-bADOMo>.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
Internal (Personal) Eksternal (Environment)Tabel 1.1
Internal (Personal) Eksternal (Environment)

Kinerja baik	Kemauan tinggi kerja keras	Pekerjaan mudah Nasib baik Bantuan dari rekan kerja Pimpinan yang baik
Kinerja buruk	Kemauan rendah upaya terbatas	Pekerjaan sulit Nasib buruk Rekan-rekan kerja yang tidak baik

Sumber: *data diolah, 2022*

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



LAMPIRAN 2

Data Responden

Tabel 4.1. Data Responden

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Umur	Bekerja/Tahun	Pendidikan	Jabatan
	(S1.A)	Laki- laki	46 th	12		Staff Human Resource Development (HRD)
	(S2. Z)	Laki-laki	46	6	SMK	Staff Human Resource Development (HRD)Pertanyaan
3	(S3.U)	Laki-laki	42	4	SMK	Staff Human Resource Development (HRD)Pertanyaan
4	(S4. D)	Perempuan	40	3	SMPN	Staff HRD
5	(S5.W)	Laki-laki	29	3	SMA	Staff HRD
6	(S6.F)	Perempuan	27	2	SMA	Staff HRD

Sumber : data diolah tahun 2022

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



ANNEXIRAN 3

Bab 4 Analisis Jawaban Responden

Tabel 4. 9

Analisis Jawaban Responden

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban Responden
1.	Budaya organisasi kerja	
	a.) Seperti apa yang Anda merasakan dengan budaya organisasi kerja yang ada di perusahaan PT. Osato seike?	Ya, seperti kami rasakan selama bekerja disini itu, budaya organisasi kerjanya sudah ada dan kami ikuti sesuai dengan aturan budaya organisasi kerja yang ada disini. Dan kami rasakan bahwa setiap pekerjaan yang mudah diikuti didalam lingkungan perusahaan disini, dengan itu kami benar-benar rasakan budaya organisasi kerja sudah ada.
	b.) Seperti apakah yang Anda ketahui atasan Anda menciptakan budaya kerja di perusahaan PT. Osato seike?	Ya, baik, kalau menciptakan budaya organisasi kerja itu sangat luar biasa, pengaturan waktu sangat disiplin dan tempat waktu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kami ketahui bahwa perusahaan memiliki nilai kerja yang tinggi dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan disini sehingga kami bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas kami.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

<p>c.) Seperti apa hubungan antara atasan dengan karyawan yang ada di perusahaan PT. Osato seike?</p>	<p>Yaa,, 1) itu atasan saya sering mengulurkan tangan membantu setiap kesulitan saya dalam bekerja, 2) Dan saya sisi lain membangun relasi dengan atasan itu sangat dekat, 3) dan kami juga tidak bisa bedakan mana karyawan mana pimpinan, karena pimpinan selalu menyatu dengan karyawan. Tetapi saya sendiri sadar diri dan memposisikan diri saya dengan atasan saya.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

2.

Kinerja Karyawan

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

a.)	Bagaimana atasan memberi apresiasi terhadap setiap karyawan yang pernah meraih prestasi atau menyelesaikan satu pekerjaan disini?	Baik untuk itu,, atasan saya memberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan yang saya lakukan, dan disisi lain saya pernah terima penghargaan dihari tertentu dari perusahaan. Dan juga ada bonus diluar gaji pokok.
b.)	Apakah atasan Anda memberikan pekerjaan, sesuai dengan bidang/keahlian Anda?	Kalau untuk itu, dari perusahaan PT osato seike punya dua bagian yang berbeda yaitu suplai tenaga kerja dan proyek, saya dikasi pekerjaan sesuai dengan bidang yang saya punya yaitu untuk mengurus tenaga kerja di bagian HRD.
c.)	Apakah Anda pernah mengalami tekanan kerja, dari atasan Anda selama Anda bekerja di perusahaan PT. Osato seike?	Oh” ya untuk itu, sepertinya saya pernah alami, namun atasan saya hanya kasi arahan dan didorongan untuk kerja secara profesional. Dan dalam menjalankan pekerjaan karena kami sering pulang tempo atau tidak disiplin waktu sehingga atasan selalu menegaskan bahwa tidak boleh pulang duluan jika masih ada waktu kerja.
d.)	Apakah Anda pernah mengalami	Oke, Itu waktu awal masuk kerja, seperti malu bertanya, malu minta bantu sama teman, dan atasan. kalau sekarang

kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan?	kami selalu kerja sama antara teman kerja dan atasan kami pun selalu control terhadap pekerjaan yang sudah berikan kepada saya dan rekan-rekan kerja saya.
-------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





LAMPIRAN 4

Deskriptif Responden Variabel Penelitian

Tabel 4. 10

Deskriptif responden Variabel budaya organisasi

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Literatur e
1	Budaya organisasi	1) Penyesuaian diri Tingkat kemampuan untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian secara internal guna menghadapi dan merespon perubahan pada lingkungan organisasi. 2) Keterlibatan Tingkatan karyawan dalam hal rasa memiliki dan terikat pada sebuah organisasi. 3) Tujuan, pemahaman karyawan visi dan misi serta tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. 4.) konsistensi, menggambarkan tingkatan karyawan dalam memegang kuat nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam organisasi.	1.penyesuain 2.keterlibatan 3. tujuan 4.konsistensi	Menurut Denison & Mishra (1995:216)

Sumber: Data diolah 2022

Hak Cipta milik Negeri Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Tabel 4.12
Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Literature
3	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan akan selalu menjadi isu actual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Efektif, Efisien, Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Produktivitas, Standar profesional, Kreativitas karyawan.	(Mangkunegara, 2000).

Sumber: Data diolah 2022



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



LAMPIRAN 5

Gambar Profil Objek Penelitian

Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

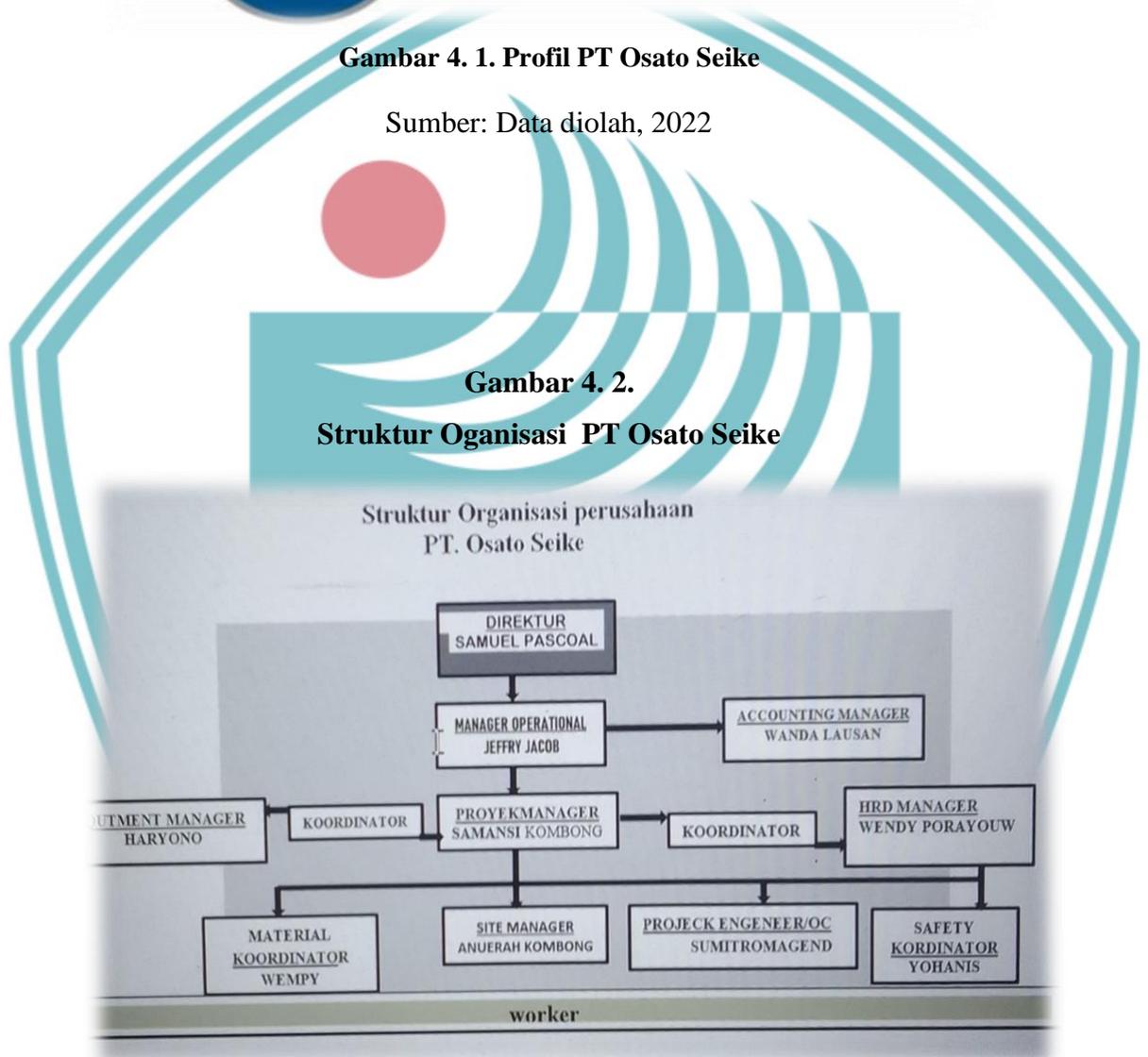
Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Gambar 4. 1. Profil PT Osato Seike

Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 4.2 Struktur organisasi PT osato seike tahun 2021-2022



LAMPIRAN 6

Riwayat Hidup Peneliti

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

RIWAYAT HIDUP


Melitu kum, Lahir di Beoga pada Tanggal 19 Agustus 1997 merupakan anak kedua dari 3 bersaudara. Dari pasangan Alm. Nikolaus Kum dan Torina Uamang. Penulis mulai menempuh pendidikan formal pada sekolah dasar (SD) Inpres Kelmabet Kabupaten Puncak distrik Beoga, tamat pada tahun 2010, melanjutkan pendidikan ke SMPN 1 (Beoga) kabupaten Puncak Papua distrik Beoga kamp. Julokoma, dan tamat tahun 2014. Dan penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang SMK Yashaki, Kabupaten Nabire Papua, dan tamat tahun 2017. Kemudian

Penulis tercatat sebagai mahasiswa pada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Jurusan Administrasi Bisnis di Perguruan Tinggi Politeknik Negeri Jakarta. Dan sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Jurusan Administrasi Niaga di Politeknik Negeri Jakarta Tahun 2022.