

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil Perusahaan PT.Semesta Multi Sekurindo

PT.Semesta Multi Sekurindo merupakan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) atau Penyedia Jasa Keamanan di berbagai jenis usaha. Pengertian Badan Usaha Jasa Pengamanan sendiri menurut peraturan kepala kepolisian negara republik Indonesia No. Pol.: 17 Tahun 2006 tentang Pedoman Pembinaan Badan Usaha Jasa Pengamanan pada bab satu ketentuan umum pasal 1 adalah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak di bidang penyediaan tenaga pengamanan, pelatihan/pendidikan keamanan, kawal uang/barang berharga, konsultasi keamanan, penerapan peralatan keamanan, dan penyediaan satwa. Pengamanan adalah segala usaha, pekerjaan, dan kegiatan dalam rangka pencegahan, penangkalan, dan penanggulangan serta penegakan hukum terhadap setiap ancaman dan gangguan keamanan. Pada Bab 2 Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) pasal 2 disebutkan bahwa penggolongan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) meliputi :

- a. Usaha Jasa Konsultasi Keamanan (Security Consultancy).
- b. Usaha Jasa Penerapan Peralatan Keamanan (Security Devices).
- c. Usaha Jasa Pendidikan dan Latihan Keamanan (Security Training and Education).
- d. Usaha Jasa Kawal Angkut Uang dan Barang Berharga (Valuables Security Transport).
- e. Usaha Jasa Penyediaan Tenaga Pengamanan (Guard Services).
- f. Usaha Jasa Penyediaan Satwa (K9 Services).

PT. Semesta Multi Sekurindo atau yang lebih dikenal dengan Keyguards Security bergerak di bidang jasa penyediaan tenaga keamanan di berbagai jenis bidang usaha di Indonesia. Perusahaan ini terbentuk karena melihat aspek keamanan merupakan salah satu hal yang terpenting bagi pelaku usaha sehingga kegiatan usaha bisa beroperasi dengan semestinya tanpa adanya gangguan keamanan dari dalam ataupun dari luar perusahaan

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

Menjadi jasa pengamanan professional dengan mengutamakan pelayanan prima serta didukung kualitas sumber daya manusia yang bersaing dalam membangun kemitraan.

1.1.2.2 Misi

Selalu meningkatkan kewaspadaan terhadap sistem keamanan yang berkembang disetiap area kerja, menjalankan SOP dan PROTAP sesuai dengan kesepakatan dan bekerja secara professional agar *client* fokus ke *core* bisnisnya. Kerjasama yang saling menguntungkan dengan mitra bisnis dan berkesinambungan mensejahterakan karyawan, memberikan nilai lebih dan berkembang bersama.

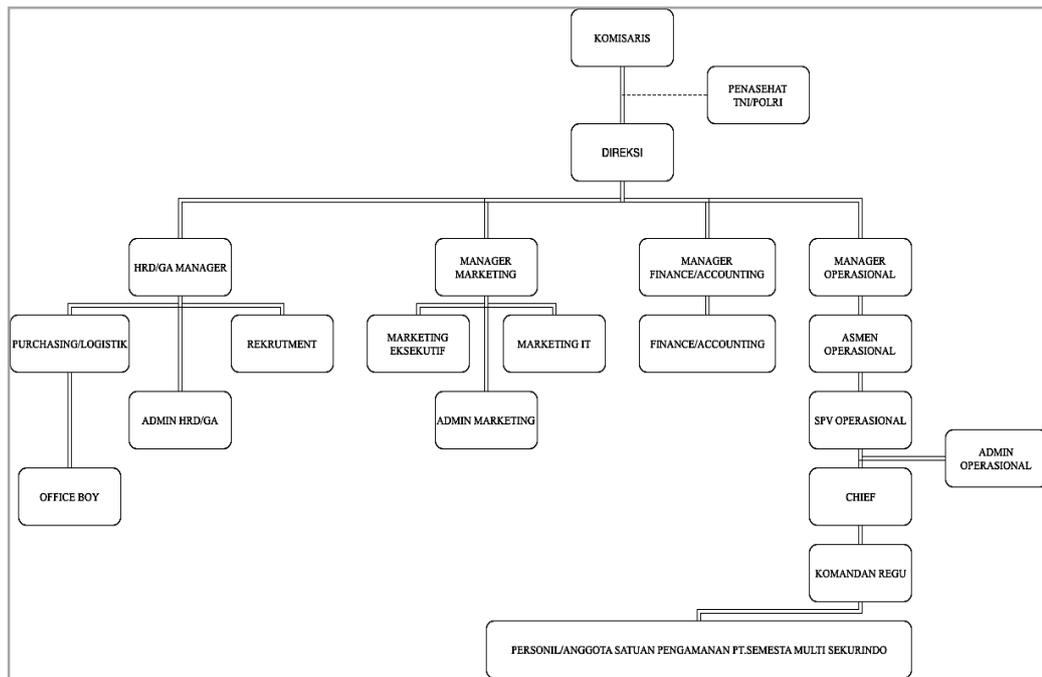
1.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo PT.Semesta Multi Sekurindo

Sumber:PT.Semesta Multi Sekurindo

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: PT.Semesta Multi Sekurindo

1.2. Latar Belakang

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) perlu dilakukan di era globalisasi seperti ini. Pengembangan SDM dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja pada suatu perusahaan ataupun organisasi sehingga pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pembentukan budaya pada perusahaan yang selaras dengan tujuan yang telah di buat sebelumnya. Menurut Sutrisno (2014:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, lalu menurut Pitoy (2016) mengatakan bahwa perusahaan harus terus berusaha untuk meningkatkan kemampuannya untuk dapat bertahan didalam persaingan yang semakin kompetitif sehingga pada nantinya setiap perusahaan atau lembaga organisasi dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin, serta bisa meningkatkan produktivitas sumber daya yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya. Berdasarkan wawancara dengan *manager human resource* PT.Semesta Multi Sekurindo mengatakan bahwa perusahaan yang berjalan dibidang jasa keamanan sangat bergantung sekali kepada SDM nya sehingga perlu adanya budaya yang sesuai supaya kinerja dapat tercipta selaras dengan tujuan organisasi serta karakteristik SDM yang dimiliki olehnya.

Rivai (2013:604) menjelaskan kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Perusahaan atau organisasi yang berkinerja tinggi pasti memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga memiliki potensi untuk memajukan perusahaan dalam proses menggapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sejak perusahaan didirikan.

Kinerja anggota satpam diukur dengan menggunakan tingkat absensi dan pencapaian kinerja per individu dengan jumlah total responden sebanyak 70 orang yang sudah dikumulatifkan dengan menggunakan data pada tahun 2018

berdasarkan 4 bulan yang diteliti dengan rincian 4 minggu dalam 1 bulanya. Tabel dibawah digunakan sebagai acuan untuk melakukan pengukuran penilaian kinerja pada PT.Semesta Multi Sekurindo sebagai berikut:

Tabel 1.1 Indeks Nilai Kinerja Karyawan

Tahun 2018	April	Mei	Juni	Juli
Minggu 1	93%	99%	97%	98%
Minggu 2	95%	98%	100%	100%
Minggu 3	100%	100%	100%	100%
Minggu 4	100%	99%	98%	95%
Total Kinerja	97%	99%	99%	98,5%

Sumber: PT.Semesta Multi Sekurindo

Penelitian Merina (2015:106) menyatakan bahwa objek penelitiannya yaitu Kruisnode *piano house* mengukur kinerja pegawai dengan absensi dan banyaknya jumlah murid yang mengikuti kursus. Data absensi adalah salah satu acuan dalam mengukur kuat atau lemahnya budaya organisasi dan tinggi rendahnya kinerja pegawai Kruisnode *piano house*, data kehadiran efektif memengaruhi pencapaian tujuan Kruisnode *piano house*, seperti PT.Semesta Multi Sekurindo yang juga mengukur tingkat kinerja selain dengan pencapaian kinerja tiap anggota satpamnya juga menggunakan absensi. Berikut ini merupakan *Performance indicator* yang sudah ditetapkan oleh:

Tabel 1.2 Performance Indicator

Performance Indicator	
Uraian	Skala persentase kinerja
Baik Sekali	81%-100%
Cukup Baik	61%-80%
Cukup	41%-60%
Kurang	21%-40%
Kurang Sekali	0%-20%

Sumber: PT.Semesta Multi Sekurindo

Tabel tersebut menunjukkan 5 level uraian pengukuran kinerja karyawan yaitu “kurang sekali” dengan skala persentase sebesar 0%-20%, “kurang” dengan skala persentase sebesar 21%-40%, cukup dengan skala persentase sebesar 41%-60%, cukup baik dengan skala persentase sebesar 61%-80% dan baik sekali dengan skala persentase sebesar 81%-100%. Pada tabel 1.3 dibawah ini menggambarkan nilai kinerja karyawan PT Semesta Multi Sekurindo selama 4 bulan.

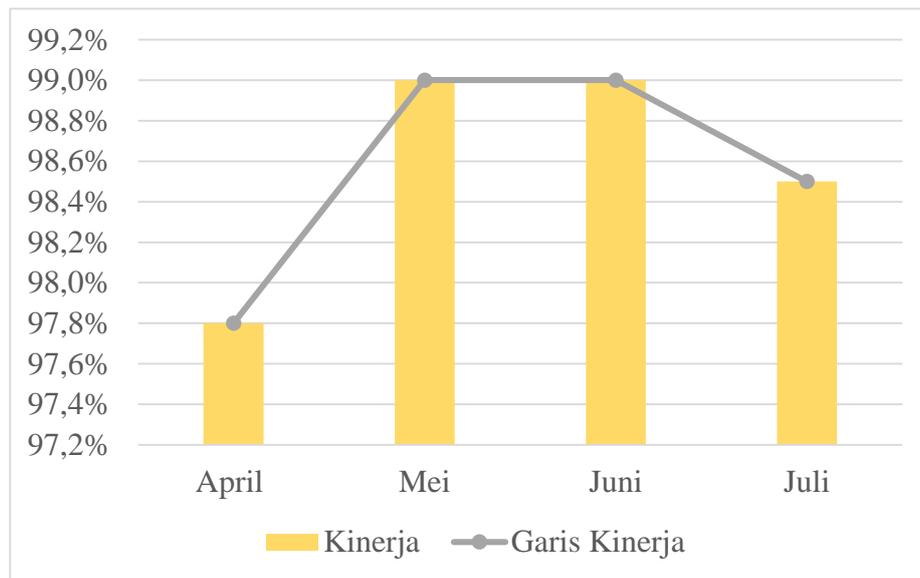
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT.Semesta Multi Sekurindo April 2018-Juli 2018

Rentang penilaian skor kinerja (81%-100%)				
Tahun	2018			
Bulan	April	Mei	Juni	Juli
Pencapaian	97%	99%	99%	98,5%

Sumber: PT.Semesta Multi Sekurindo

Empat bulan periode kerja dimulai dari April 2018 sampai Juli 2018 menunjukkan kinerja yang kurang begitu stabil yaitu merangkak terus meningkat dari bulan April hingga Juni tetapi saat memasuki ke bulan Juli kinerja tidak mengikut bulan-bulan sebelumnya yang naik dan stabil, di bulan Juli cenderung menurun sebesar 1,5% sehingga dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kinerja selama 4 bulan tersebut terdapat ketidak stabilan kinerja. Hal ini sesuai dalam penelitian Ismiyanto (2014:153) dimana PT.BPR *Central* Artha menghadapi permasalahan penurunan atau ketidakstabilan kualitas kinerja karyawannya, sehingga perusahaan perlu berupaya untuk memperbaiki kualitas kinerja karyawannya. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dengan menggunakan indeks nilai kinerja karyawan sebagai acuan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan maka dapat memungkinkan penulis untuk melakukan pengukuran nilai kinerja kerja pada anggota satpam di PT.Semesta Multi Sekurindo.

Berikut pemaparan kinerja perusahaan berupa gambar yang telah peneliti olah berdasarkan hasil penilaian kinerja yang telah didapat dari PT.Semesta Multi Sekurindo.



Gambar 1.3 Kinerja PT.Semesta Multi Sekurindo

Sumber: Data yang sudah diolah oleh penulis

Dapat dilihat dari tabel 1.3 terdapat kenaikan kinerja dari bulan April sampai Juni dimana Mei dan Juni memiliki kestabilan kinerja, lalu kinerja mengalami penurunan saat memasuki bulan Juli. Untuk bulan April kinerja mencapai di angka persentase sebesar 97,8% lalu berlanjut ke bulan Mei terdapat kenaikan kinerja sebesar 99% dan lanjut ke bulan Juni berada di angka 99% dimana persentase kinerja berada di angka yang sama atau stabil dengan bulan sebelumnya, dan yang terakhir pada bulan Juli kinerja mengalami penurunan dengan persentase sebesar 98,5%. Berdasarkan wawancara dengan bagian *Human Resource* PT.Semesta Multi Sekurindo mengatakan bahwa kinerja tersebut dicapai bukan tanpa rintangan, justru banyak sekali rintangan yang dihadapi PT Semesta Multi Sekurindo tetapi karena penerapan budaya “5S” mereka kuat maka kinerja yang dihasilkanpun dapat dicapai dengan kategori yang tinggi sesuai pada tabel diatas. Kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti hasil penelitian Syafei (2016:225) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PLI dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kepemimpinan dan lingkungan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Tedla

(2016:1) memaparkan bahwa budaya organisasi merupakan unsur penting dari kinerja organisasi dan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Riana (2017) juga berpendapat bahwa dalam perusahaan implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku, perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan, karena budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan demi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Upaya peningkatan kinerja SDM dalam mencapai tujuan perusahaan pun harus dilandasi dengan budaya organisasi perusahaan sendiri dimana menurut Shakur (2017:2) bahwa budaya organisasi dapat dipandang sebagai nilai bersama, keyakinan dan norma itu mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, dan berperilaku di tempat kerja .yang dimana PT.Semesta Multi Sekurindo memiliki budaya “5S” yang dapat dipandang sebagai nilai bersama, keyakinan dan norma dengan singkatan elemen-elemen budaya “5S”nya PT.Semesta Multi Sekurindo yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Budaya Organisasi PT.Semesta Multi Sekurindo

No	Elemen Budaya	Penjelasan
1.	Senyum	Arti senyum ke klien agar menjadi rekan yang terhubung
2.	Sapa	Selalu menegur sesama keluarga organisasi dimanapun berada
3.	Sopan	Menunjukkan bagaimana tingkah laku yang sesuai
4.	Santun	Berperilaku baik kepada rekan kerja maupun <i>client</i>
5.	Salam	Untuk memberikan rasa damai dan meyakinkan hormat kepada klien

Sumber: PT.Semesta Multi Sekurindo

Hal ini sesuai dengan visi perusahaan yaitu menjadi sebuah jasa pengamanan professional dengan mengutamakan pelayanan prima serta didukung kualitas sumber daya manusia yang bersaing dalam membangun kemitraan. Dari budaya tersebut dapat menciptakan sebuah profesionalitas dalam menjaga keamanan dan

membangun kemitraan client dengan menerapkan citra yang ramah sesuai dengan “5s” tetapi tetap waspada dan fokus saat menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff *human resource* PT.Semesta Multi Sekurindo mengatakan bahwa “5S” yang telah dibuat oleh PT.Semesta Multi Sekurindo bertujuan supaya budaya perusahaan tersebut dapat tertanam dengan baik di tiap anggota sehingga budaya tersebut dapat dijadikan bekal untuk dibawa ketempat *client* dan dijaga oleh para anggota sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik saat melaksanakan tugas.

Penulis melakukan *preliminary study* (studi pendahuluan) kepada tiga puluh karyawan di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk melihat bagaimana penerapan budaya di PT.Semesta Multi Sekurindo yang dijelaskan pada tabel berikut:

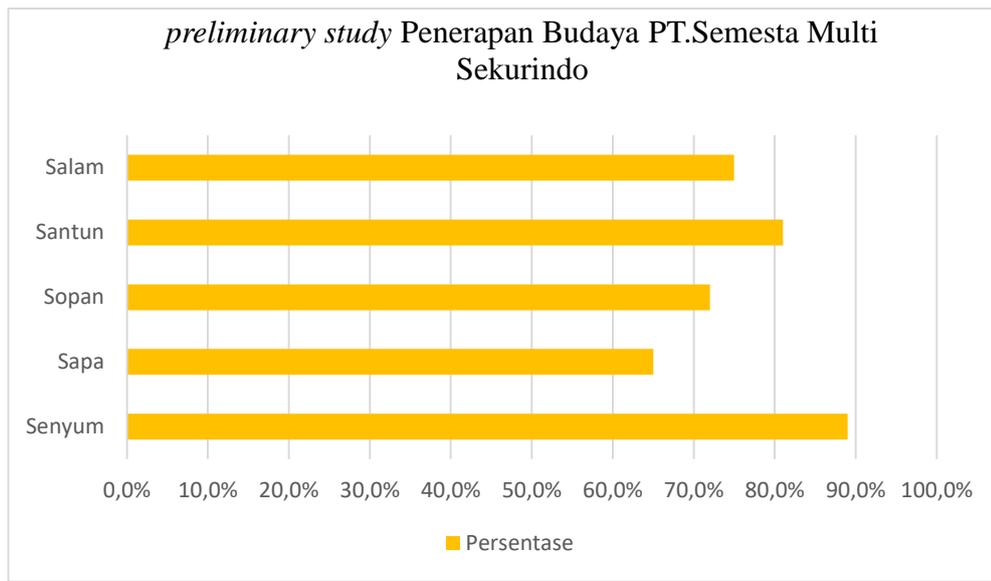
Tabel 1.5 Penerapan Budaya PT.Semesta Multi Sekurindo

Indikator	Responden	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
Senyum	30	107	120	89,1%
Sapa	30	78	120	65,0%
Sopan	30	86	120	71,6%
Santun	30	97	120	80,8%
Salam	30	90	120	75,0%

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil *preliminary study* diatas terlihat bahwa nilai penerapan budaya “senyum” oleh karyawan sebesar 89,1% ini manandakan bahwa nilai budaya tersebut memiliki nilai yang masuk kategori sangat bagus.Lalu penerapan budaya “sapa” sebesar 65,0% yang dimana nilai budaya tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh karyawan.Persentase penerapan budaya “sopan” oleh karyawan berada di nilai 71,6% yang artinya nilai budaya tersebut diterapkan dengan baik,lalu ada nilai budaya “santun” yang nilai budayanya berada di 80,8% yang dimana nilai budaya tersebut sudah diterapkan dengan sangat baik dan yang terakhir penerapan budaya “salam” yang mencapai nilai 75,0%, ini menunjukkan penerapan budaya

tersebut juga sudah baik. Gambar dibawah ini memperlihatkan seberapa jauh penerapan budaya organisasi yang ada di PT.Semesta Multi Sekurindo yang perolehan datanya telah dilakukan sebelumnya melalui *preliminary study* yang hasilnya dapat dilihat melalui grafik sebagai berikut:



Gambar 1.4 Penerapan Budaya PT.Semesta Multi Sekurindo

Sumber: PT.Semesta Multi Sekurindo

Dapat dilihat pada penerapan budaya organisasi budaya “Senyum” memiliki persentase tertinggi sebesar 89,1 % dan “Santun” menyusul di urutan kedua dengan persentase sebesar 80,8 % lalu diikuti oleh “Salam” dengan persentase sebesar 75,0 % dan ada “Sopan” sebesar 71,6% lalu yang terakhir dengan perolehan persentase terkecil dari semua penerapan budaya yang ada di PT.Semesta Multi Sekurindo adalah “Sapa” sebesar 65%. Dari latar belakang tersebut dapat dilihat bahwa penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh PT.Semesta Multi Sekurindo termasuk kategori kuat tetapi masih ada budaya yang belum maksimal dalam penerapannya dan kinerjanya mengalami ketidakstabilan yang dapat dilihat pada data kinerja 4 bulan diatas sesuai dengan hasil data yang sudah peneliti paparkan. Hal ini menimbulkan ketertarikan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Semesta Multi Sekurindo”**.

1.3. Rumusan Masalah

Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam perusahaan, budaya juga dianggap sebagai salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Dengan budaya “5s” nya PT.Semesta Multi Sekurindo selalu menargetkan agar menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang tinggi, namun kinerja karyawan yang tercapai di PT.Semesta Multi Sekurindo ini tidak stabil sehingga perusahaan merasa bahwa penerapan budaya perusahaan yang dilakukan para anggota satpamnya masih belum maksimal sehingga mempengaruhi pencapaian kerjanya. Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dan membantu pencapaian kinerja perusahaan, jika penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan kuat maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi juga hasilnya.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dijelaskan maka dapat diutarakan beberapa pertanyaan Penelitian sebagai berikut

- a. Seberapa kuat budaya organisasi di PT.Semesta Multi Sekurindo ?
- b. Seberapa tinggi kinerja karyawan di PT.Semesta Multi Sekurindo ?
- c. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Semesta Multi Sekurindo ?

1.5. Tujuan Penelitian

Dengan adanya latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis sebagai berikut:

- a. Memahami budaya organisasi PT.Semesta Multi Sekurindo
- b. Memahami kinerja karyawan PT.Semesta Multi Sekurindo
- c. Memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PT.Semesta Multi Sekurindo

1.6. Manfaat Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan gambaran kepada pembaca tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah solusi yang bermanfaat bagi PT.Semesta Multi Sekurindo dalam mengelola SDM serta dapat mengantisipasi masalah yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi dan kinerja di PT.Semesta Multi Sekurindo.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2018 hingga selesai dengan objek Penelitian adalah seluruh karyawan pada Kantor PT.Semesta Multi Sekurindo lalu penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi objek penelitian berada di Kota Bandung tepatnya di Jalan Karawitan No.97,Salendro,Jawa Barat

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2018 sampai dengan bulan Maret 2019

1.8. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arahan serta gambaran materi yang terkandung dalam penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut. :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan isi penelitian dengan tepat. Terdiri dari gambaran umum objek, penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN RUANG LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisikan teori yang di ambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan definisi, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, variable penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data metode pengumpulan data, Teknik dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian beserta saran.