

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.SEMESTA MULTI SEKURINDO (STUDI KASUS TERHADAP ANGGOTA  
SATPAM PT.SEMESTA MULTI SEKURINDO)**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

***PT.SEMESTA MULTI SEKURINDO***

***(CASE STUDY OF SECURITY GUARDS IN PT.SEMESTA MULTI SEKURINDO)***

Ghifari Dermatiar<sup>1</sup>, Hani Gita Ayuningtyas<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom

<sup>2</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom

<sup>1</sup>[Ghifar44@hotmail.com](mailto:Ghifar44@hotmail.com) <sup>2</sup>[hanigita@gmail.com](mailto:hanigita@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Semesta Multi Sekurindo. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, dan juga memahami pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Semesta Multi Sekurindo, kinerja nya diketahui berada pada kategori yang tinggi tetapi terdapat ketidakstabilan dalam kinerjanya sehingga menghasilkan kesenjangan yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja pada PT.Semesta Multi Sekurindo, lalu pada penerapan budaya organisasi berdasarkan penyebaran kuesioner mendapatkan hasil yang kuat. Sehingga dapat dilihat bahwa dari fenomena yang ada yaitu belum optimalnya kinerja. Sehingga hal ini menjadi masalah yang cukup menarik bagi peneliti untuk meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Semesta Multi Sekurindo.

Kerangka teoritis pada penelitian ini didasarkan pada teori budaya organisasi Denison sebagai variabel independen, dan teori kinerja Edison *et al* sebagai variabel dependen.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semesta Multi Sekurindo dengan persentase sebesar 78,3%.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota satpam pada PT.Semesta Multi Sekurindo yang berjumlah 70 orang dengan sampel jenuh sebagai metode pengambilan sampel. Pada penelitian ini, seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi

**Abstract**

This study tries to see how to move the culture towards the performance of employees of PT. Semesta Multi Sekurindo. This study is also expected to be useful for companies to improve how organizational culture can improve the performance of their employees, and also improve the culture related to organizations to improve employee performance. In PT.Semesta Multi Sekurindo, its performance now by research have high result, but there is an have unstable in its performance which results in optimal performance at PT. Semesta Multi Sekurindo, then in the field of related organizational by spread a questioner, get assistance that can be obtained. the existing phenomenon is not yet optimal performance. So that this becomes a interesting problem for researchers to increase culture towards to employee performance in PT.Semesta Multi Sekurindo. The mindset in this study is based on Denison's organizational culture theory as an independent variable, and Edison's performance theory and others as the dependent variable. The organizational culture have significantly result effect to employee performance with percentage of 78,3%.

This research is quantitative research with data analysis techniques using simple linear regression. Data collection is done through a questionnaire for all security guards in PT.Semesta Multi Sekurindo that uses 70 people with saturated samples as a sampling method. In this study, all participants were used as research samples.

**Keywords:** Organizational Culture, Employee Performance, Human Resource, Organizational Behavior.

## 1. Pendahuluan

### 1.1 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). Seperti halnya pada PT.Semesta Multi Sekurindo 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 semacamnya. 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 perusahaan diukur dengan menggunakan tingkat absensi dan pencapaian kinerja per individu sebanyak 70 orang yang sudah dikumulatifkan 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%
<b>Total Kinerja</b>	97%	99%	99%	98,5%

Sumber: PT.Semesta Multi Sekurindo

Terlihat bahwa selama empat bulan periode kerja dimulai dari April 2018 sampai Juli 2018 menunjukkan kinerja yang kurang begitu stabil sehingga dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kinerja selama 4 bulan tersebut terdapat ketidak stabilan kinerja. Penulis juga melakukan *preliminary study* (studi pendahuluan). Hal ini dilakukan untuk melihat bagaimana penerapan budaya di PT.Semesta Multi Sekurindo yang dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 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%.

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi di PT.Semesta Multi Sekurindo ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT.Semesta Multi Sekurindo ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Semesta Multi Sekurindo ?

## 2. Dasar Teori

### 2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:10) perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas suatu organisasi.

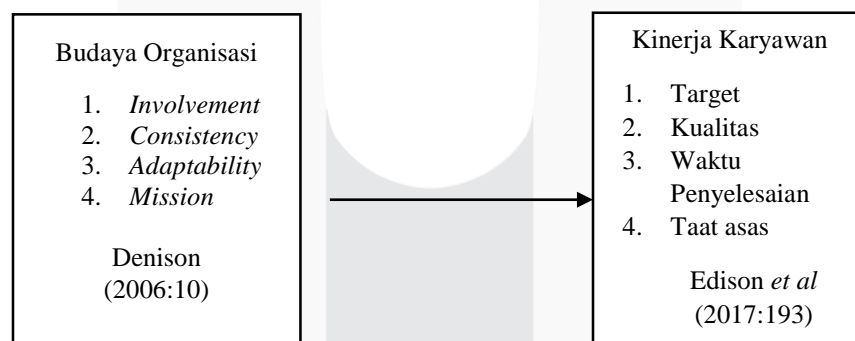
### 2.2 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Denison dalam Miftakhul (2016:497) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem-sistem dan paktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut

### 2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan Edison *et al* (2017:10) mendefinisikan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Data yang sudah diolah oleh penulis*

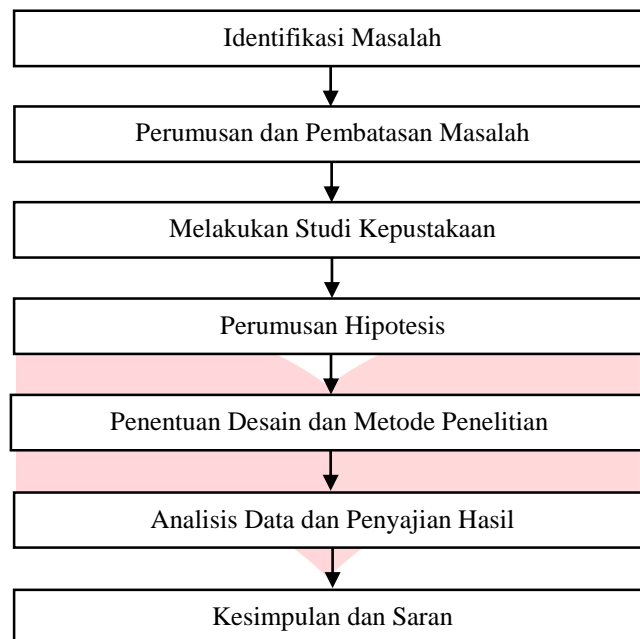
Teori budaya organisasi yang digunakan peneliti adalah denison, alasan peneliti memilih denison karena teori ini dapat menggambarkan budaya organisasi yang ada di PT.Semesta Multi Sekurindo dan teori kinerja karyawan menggunakan *Edison et al* dikarenakan teori ini banyak digunakan dipenelitian terdahulu, sehingga dari pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka menghasilkan hipotesis yaitu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.5 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif kausal dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada anggota satpam PT.Semesta Multi Sekurindo yang berjumlah 70 orang.

**2.6 Tahapan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis membuat tahapan penelitian untuk menggambarkan proses dari awal penelitian sampai dengan tahap pengambilan kesimpulan dan saran berdasarkan Sudaryono (2017:57) sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Tahapan Penelitian**

*Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis*

**2.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linier sederhana. Analisis statistik deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul, Sementara itu Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk melihat hubungan antar variabel untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada satu variabel bebas yang diberi notasi “x”, dan variabel terikat yang diberi notasi “y”.

**3. Pembahasan**

**3.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif budaya organisasi memperoleh persentase rata-rata sebesar 74% hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sudah tertanam kuat dan kinerja karyawan memiliki persentase sebesar 75% dimana kinerja yang dihasilkan sudah tinggi.

**3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,292	1,110		1,164	,249
Budaya Organisasi	,293	,019	,885	15,678	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,292 + 0,293 X$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan persamaan linier sederhana sebagai berikut:

1. Apabila variabel budaya organisasi bernilai nol, maka kinerja di PT.Semesta Multi Sekurindo bernilai 1,292.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi mendapatkan nilai sebesar 0,293 yang artinya adalah apabila budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,293.

### 3.3 Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 <sup>a</sup>	,783	,780	2,61383

#### a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,885 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel (X1) budaya organisasi terhadap variabel (Y1) kinerja karyawan adalah sebesar 78,3%, sementara itu sisanya sebesar 21,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati pada penelitian ini.

### 3.4 Uji Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,292	1,110		1,164	,249
	Budaya Organisasi	,293	,019	,885	15,678	,000

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pernyataan diatas maka kaidah pengambilan keputusannya sebesar 95 %  $\alpha=0,05$ . Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Dari perhitungan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi (X) sebesar 15,678 dan  $t_{hitung}$  dari  $n-2=70-2=68$  bernilai 1,670 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari pernyataan tersebut maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4. Kesimpulan

1. Tingkat budaya organisasi pada PT.Semesta Multi Sekurindo berada di kategori kuat yaitu sebesar 74% yang berada digaris kontinum 62,5%-81,25% (level kuat) hal ini menunjukkan bahwa anggota satpam PT.Semesta Multi Sekurindo telah memiliki pemahaman yang baik dalam implementasi budaya organisasi di dalam pekerjaan sehari-harinya.
2. Tingkat kinerja karyawan pada PT.Semesta Multi Sekurindo berada di kategori tinggi yaitu sebesar 75% yang berada digaris kontinum 62,5%-81,25% (level tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa anggota satpam PT.Semesta Multi Sekurindo mampu memenuhi target kerja sesuai perintah dengan ilmu yang dimilikinya dan juga mampu mempertanggung jawabkan segala proses kerja yang ada sehingga dapat mempengaruhi perusahaan itu sendiri.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Semesta Multi Sekurindo dan berdasarkan koefisien determinasi besar sumbangan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 78,3% sedangkan 21,7% nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati pada penelitian ini

## 5. Saran

### 5.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Pada variabel budaya organisasi sub variabel yang memiliki skor terendah adalah adaptability/kemampuan beradaptasi karena itu diperlukan adanya pelatihan rutin dalam beradaptasi terutama dilingkungan lingkungan seperti pelatihan interpersonal diri dan pendekatan yang lebih dalam antara lapisan atas perusahaan dengan anggota satpam ataupun antar sesama rekan kerja seperti kegiatan apel pagi yang lebih diperbanyak lagi agar karyawan dapat menyesuaikan dengan lingkungan perusahaan dan lebih mengenal lagi budaya yang diterapkan di PT.Semesta Multi Sekurindo.
2. Pada variabel kinerja karyawan sub variabel yang memiliki skor terendah adalah taat asas & waktu karena itu perusahaan diharapkan bisa menambah tingkat pengetatan dalam segi peraturan bekerja dan memberikan sanksi yang lebih tegas lagi kepada pelanggarnya dan juga dengan penanaman budaya disiplin yang lebih dalam lagi kepada para anggota satpam melalui latihan kepemimpinan ataupun seminar kedisiplinan dalam bekerja.

### 5.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya meneliti aspek budaya organisasi dan kinerja karyawan sehingga sudah dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semesta Multi Sekurindo, Sehingga untuk penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menggunakan aspek lain seperti motivasi,kepeimpinan dan disiplin kerja.
2. Tidak menutup kemungkinan untuk melakukan penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian kualitatif sehingga variabel-variabel yang terlibat dapat dikaji lebih dalam dan menemukan faktor lain dalam pengaruh kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana sehingga dapat diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis berupa analisis regresi linier berganda.

### Daftar Pustaka

- [1] Denison D. (2006). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Michigan: Denison Consulting.
- [2] Emron Edison, Yohny Anwar, & Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Miftakhul, J. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 495-504.
- [4] *PT.Semesta Multi Sekurindo*. (2017). Diambil kembali dari Semesta Multi Sekurindo Website: <https://www.keyguards.net/profil>
- [5] Rivai V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [6] Robbins , Stephen P, Judge, & Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Sudaryono. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [8] Sutrisno Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.