



## Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Putratama Satya Bhakti

**Tania Narindra Dewita**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Achmad Fauzi**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Dian Sudiantini**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: [tanian6401@email.com](mailto:tanian6401@email.com)

**Abstrak.** *This research uses qualitative methods by collecting observational data in the field, interviews with informants, and documentation. The informant selection technique in this research was a purposive sampling technique. The analysis method uses data triangulation from Miles and Huberman (2014). Data analysis used by researchers is using the help of NVivo 12 Pro software. The results of this research show that the company's core values, including honesty, effectiveness, responsibility, and quality, are implemented through programs to support employee performance improvement, namely human capital development programs, emotional and spiritual intelligence control programs, corporate social responsibility (CSR) programs, and employee welfare. The obstacles experienced in implementing organizational culture are poor communication patterns, generation gaps, and inconsistency in implementing culture due to indiscipline on the part of some employees.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data observasi di lapangan, wawancara dengan informan, dan dokumentasi. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Metode analisis menggunakan triangulasi data dari Miles dan Huberman (2014). Analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan bantuan dari *software* NVivo 12 Pro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *core values* perusahaan di antaranya *honesty*, *effective*, *responsibility*, dan *quality* diimplementasikan melalui program-program penunjang peningkatan kinerja karyawan yaitu program *human capital development*, program pengendalian kecerdasan emosional dan spiritual, program *corporate sosial responsibility* (CSR), dan program kesejahteraan karyawan. Kendala penerapan budaya organisasi yang dialami adalah inkonsistensi penerapan budaya karena ketidakdisiplinan pada sebagian karyawan.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan organisasi untuk terus meningkatkan daya saing mereka sebagai upaya untuk menjaga kontinuitas dan keberhasilan jangka panjang organisasi tersebut. Sejalan dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi setiap perusahaan harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang kompeten<sup>1</sup>. Untuk mewujudkan tujuan yang harus dicapai tersebut, maka salah satunya yaitu dengan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam memenuhi standar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

<sup>1</sup> I Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka Mitriani, and I Gusti Ayu Imbayani, "Denpasar, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani," *Jurnal EMAS* 3 (2022): 139–51.

yang ditetapkan<sup>2</sup>. SDM yang berkualitas harus diprioritaskan untuk meningkatkan produktivitas dan mendukung budaya organisasi yang berkaitan erat dengan perkembangan organisasi<sup>3</sup>.

Budaya organisasi adalah filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, keinginan, sikap, dan norma yang bersifat umum dan mengikat dalam suatu komunitas tertentu<sup>4</sup>. Dengan membentuk budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif pada perusahaan dikarenakan karyawan yang terlibat dalam proses kerja dan memahami tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dapat mendorong terciptanya inovasi maupun perbaikan-perbaikan di berbagai bidang dalam perusahaan<sup>5</sup>.

Saat ini, banyak perusahaan yang berfokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti sedangkan pekerjaan penunjang akan diberikan kepada pihak lain melalui jasa penyedia tenaga kerja dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan, atau dikenal dengan istilah *outsourcing*. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau Undang-Undang Ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui dua mekanisme yaitu pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Perusahaan *outsourcing* tidak hanya sekedar menyediakan dan menyalurkan tenaga kerja, tetapi juga harus diperhatikan jangka panjang untuk mempertahankan kualitas dan kepercayaan dari perusahaan klien. Perkembangan *outsourcing* di Indonesia begitu pesat dengan banyaknya kebutuhan permintaan dari perusahaan yang membutuhkan jasa penyedia tenaga kerja.

Perusahaan yang bergerak di bidang *General Outsourcing* salah satunya adalah PT Putratama Satya Bhakti. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2005 ini memiliki beberapa cabang yang tersebar di wilayah Indonesia, di antaranya Jakarta, Palembang, Bandung, Banten, Purwokerto, Semarang, dan Surabaya. Saat ini, PT Putratama Satya Bhakti menyediakan jasa *outsourcing* di bidang keamanan, tenaga pembersih, pendukung bisnis parkir, pemeliharaan properti, dan pengelolaan gedung. Dengan menerapkan prinsip *service excellence* untuk menjaga dan menjunjung tinggi konsistensi tingkat pelayanan karena menyangkut dengan prioritas utama perusahaan yaitu berorientasi pada kepentingan pelanggan, sehingga perusahaan mampu memberikan kepuasan yang optimal.

Permasalahan kinerja karyawan yang menjadi masalah dalam suatu perusahaan juga terjadi pada PT Putratama Satya Bhakti. Berdasarkan pengamatan dan hasil observasi yang diperoleh penulis yaitu budaya organisasi sudah dapat dirumuskan dengan cukup baik, namun dalam penerapannya masih ditemukan faktor penghambat yang menyebabkan permasalahan pada sebagian karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya. Pada manajemen sumber daya manusia di PT Putratama Satya Bhakti, penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan *Balance Scorecard*, dimana terdapat empat indikator yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja karyawan di antaranya dari segi finansial, pelanggan, proses bisnis, serta *learning and growth*. Pada aspek *learning and growth* inilah penilaian potensi karyawan dan budaya akan dilihat. Ditemukan fenomena tidak terpenuhinya aspek KPI yang disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan. Masih ada karyawan yang belum menjalankan budaya perusahaan dalam aktivitas kegiatan kerjanya, seperti tidak mengikuti apel pagi, tidak menggunakan id card, dan tidak mengikuti diklat.

---

<sup>2</sup> Achmad Fauzi et al., "Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital* 1 (2023): 4.

<sup>3</sup> Tukimin, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah* 16, no. 1 (2015): 113–15.

<sup>4</sup> Fauzi et al., "Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan."

<sup>5</sup> M Rahmat et al., "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan Correlation of Organizational Culture with Company Innovation," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* 4, no. 2 (2021): 145–52.

## **KAJIAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Budaya merupakan pola dasar dari asumsi yang dibentuk, ditemukan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok sebagai pembelajaran untuk mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal dengan baik. Pola ini biasanya diajarkan atau diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, mempertimbangkan, dan merespons masalah-masalah yang terjadi.<sup>6</sup> Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi.<sup>7</sup> Menurut<sup>8</sup>, budaya organisasi merupakan sistem yang diyakini yang dapat dipelajari dan diterapkan, kemudian dikembangkan secara terus-menerus dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah yang ada dalam organisasi tersebut dengan berorientasi pada pencapaian tujuan atau target yang ditetapkan.

### **Kinerja Karyawan**

Definisi kinerja menurut Mangkunegara dalam<sup>9</sup>, adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi<sup>10</sup>. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan sesuai dengan standar seperti yang didefinisikan oleh organisasi berdasarkan pada pekerjaan mereka memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan<sup>11</sup>.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara serta observasi. Data yang diperoleh akan dilakukan analisa secara kualitatif serta diuraikan pada bentuk deskriptif. Dengan pendekatan kualitatif ini, peneliti melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian yakni PT Putratama Satya Bhakti yang bertujuan untuk mewawancarai informan penelitian (anggota organisasi) yang mengetahui tentang fokus masalah yang diteliti serta melihat fakta-fakta yang terjadi mengenai peran budaya organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan di PT Putratama Satya Bhakti tersebut. Sumber

<sup>6</sup> Wiwik Yuswani, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kerinci Permata Motor Jambi," *Jurnal Sainstech* 2, no. 5 (2016): 37–46.

<sup>7</sup> Werni Sarumaha, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar," *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 2, no. 1 (2022): 286–300, <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>.

<sup>8</sup> L K Ningsih, NLPEY Prastiwi, and AANES Gorda, "Kinerja Perusahaan Melalui Pengimplementasian Budaya Organisasi Di Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt," *Prosiding*, 2019, 13–28.

<sup>9</sup> Berliando Silas, Adolfini, and Genita Lumintang, "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado," *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 4630–38.

<sup>10</sup> Ainanur and Satria Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.

<sup>11</sup> Iftikhar Ahmad and Sheikh Raheel Manzoor, "Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7, no. 11 (2017), <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i11/3472>.

data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* (sampel bertujuan). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif Model Miles dan Huberman. Alat bantu yang digunakan untuk menganalisis data kualitatif pada penulisan ini yaitu menggunakan *software* NVivo 12 Pro.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi PT Putratama Satya Bhakti

PT Putratama Satya Bhakti memiliki *brand identity* dan *tagline* yang berperan penting dalam membangun budaya organisasi perusahaan karena *brand identity* dan *tagline* merupakan cara yang digunakan organisasi dalam memberikan pemaknaan tersendiri sebagai ciri khas dari sebuah organisasi dan merupakan sarana eksistensi diri untuk mempromosikan organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan teori dari penelitian yang dilakukan oleh<sup>12</sup> yang menyebutkan bahwa salah satu aspek penting dari strategi branding perusahaan adalah penerapan *tagline* yang tidak hanya bertujuan untuk mengenalkan merek, tetapi juga sekaligus sebagai fondasi dalam berperilaku di sebuah organisasi dan membentuk karakter yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui budaya organisasi di PT Putratama Satya Bhakti diimplementasikan melalui beberapa program/kegiatan yang menunjang peningkatan kinerja karyawan, di antaranya :

- a. Program *Human Capital Development*, seperti apel pagi, *training*, *outbond*, dan *trekking*
- b. Program Pengendalian Kecerdasan Emosional dan Spiritual
- c. Program *Corporate Sosial Responsibility* (CSR)
- d. Program Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat beberapa hambatan yang dialami organisasi perusahaan, yaitu dari sisi *Human Capital* melihat tidak semua karyawan mempunyai rasa disiplin, maka dari itulah budaya perusahaan dijalankan setiap hari, karena dalam satu perusahaan terdapat banyak individu dengan beda-beda karakternya.

### 2. Peran Implementasi Budaya Organisasi PT Putratama Satya Bhakti

Dari hasil penelitian, catatan hasil observasi penulis mengenai hal tersebut adalah nilai-nilai budaya organisasi yang dimiliki perusahaan menjadi pedoman bagi anggota organisasi sehingga mereka mampu mengetahui bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku di dalam lingkungan organisasi perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori dari penelitian yang dilakukan oleh<sup>13</sup> yang menyatakan bahwa sumber daya manusia tidak dapat menjalankan aktifitasnya sendiri tanpa didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya. Hal tersebut karena sumber daya manusia memiliki keterbatasan dalam menjalankan fungsinya dalam manajemen dan pertumbuhan organisasi. Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena tidak

---

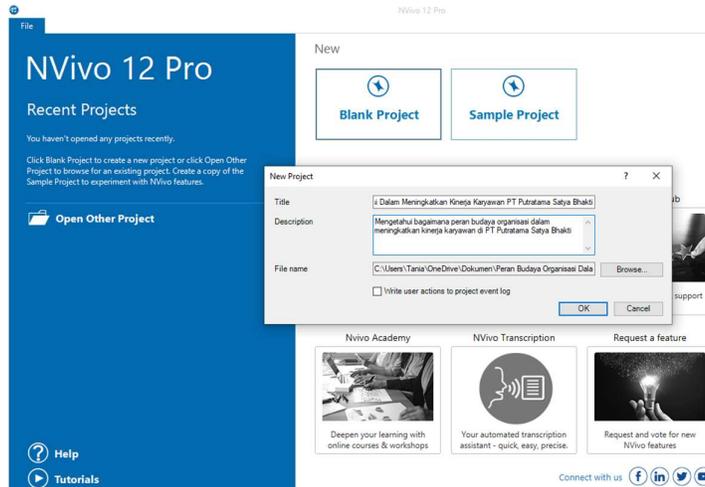
<sup>12</sup> Steven Yehezkiel Sinaga and Laksmi Laksmi, "Peran Branding Dan Tagline Lead Dalam Membangun Budaya Organisasi Perpustakaan Universitas Kristen Krida Wacana," *Paradigma: Jurnal Kajian Budaya* 11, no. 3 (2021): 355, <https://doi.org/10.17510/paradigma.v11i3.483>.

<sup>13</sup> Sukma Prihatini and Okki Kurnia, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nagoya Plasa Kota Batam," *Jurnal Mekar* 1, no. 1 (2022): 1–6, <https://doi.org/10.59193/jmr.v1i1.25>.

hanya mempengaruhi moral dan motivasi karyawan tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

### Analisis dan Uji Nvivo

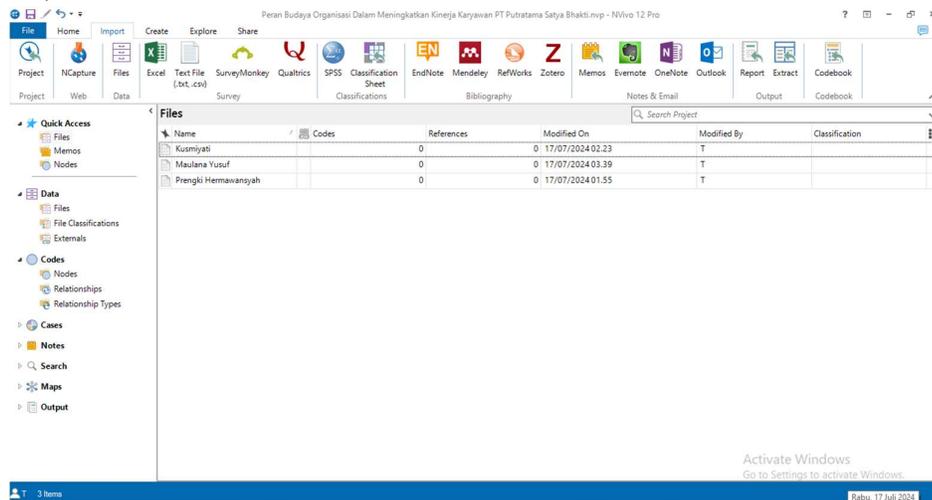
Analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan dari *software* NVivo 12 Pro. Sebelum peneliti mengimpor data, hal utama yang perlu dilakukan adalah membuat projek yang ingin dicari kesimpulannya, maka dari itu peneliti membuat penelitian dengan tujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagai berikut :



Gambar 1. Project Nvivo

#### 1. Mengimpor Data

Data yang peneliti gunakan disini adalah data dari hasil wawancara peneliti dengan informan (*Corporate Secretary*, *Manajer Human Capital*, dan *Karyawan PT Putratama Satya Bhakti*).



Gambar 2. Penyajian Data dalam NVivo

#### 2. Membuat Kode dan Tema

Setelah data diimpor, langkah berikutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah mengkode data atau memberi kode pada data tersebut dan membaginya ke dalam beberapa tema. Dalam

proses pembuatan tema, peneliti harus terlebih dahulu mengidentifikasi objek atau topik yang paling sering dibahas atau diangkat oleh narasumber.

Name	Files	References	Created On	Created By	Modified On	Modified By
Implementasi Budaya Organisasi	0	0	17/07/2024 12.10	T	17/07/2024 12.10	T
Core values	1	1	17/07/2024 12.19	T	17/07/2024 12.19	T
Identitas perusahaan	1	1	17/07/2024 12.22	T	17/07/2024 12.22	T
Misi dan visi perusahaan	1	1	17/07/2024 12.22	T	17/07/2024 12.22	T
Motto perusahaan	1	1	17/07/2024 12.25	T	17/07/2024 12.25	T
Norma dan SOP perusahaan	1	1	17/07/2024 12.25	T	17/07/2024 12.25	T
Prinsip kerja	1	1	17/07/2024 12.20	T	17/07/2024 12.20	T
Program pengembangan SDM	0	0	17/07/2024 12.21	T	17/07/2024 12.21	T
Prosedur kerja	1	1	17/07/2024 12.26	T	17/07/2024 12.26	T
Seragam anggota	1	1	17/07/2024 12.34	T	17/07/2024 12.34	T
Visi dan misi	1	1	17/07/2024 12.19	T	17/07/2024 12.19	T
Hambatan Budaya Organisasi	0	0	17/07/2024 12.10	T	17/07/2024 12.10	T
Keseragaman generasi	1	1	17/07/2024 12.27	T	17/07/2024 12.27	T
Kesulitan inkonsistensi budaya	1	1	17/07/2024 12.30	T	17/07/2024 12.30	T
Kesulitan pemahaman budaya	1	1	17/07/2024 12.28	T	17/07/2024 12.28	T
Ketidaksiplinan	1	1	17/07/2024 12.29	T	17/07/2024 12.29	T
Komunikasi yang tidak efektif	1	1	17/07/2024 12.26	T	17/07/2024 12.26	T
Prosedur yang kompleks	1	1	17/07/2024 12.31	T	17/07/2024 12.31	T
Terjadinya proses perubahan	1	1	17/07/2024 12.28	T	17/07/2024 12.28	T
Peranan Budaya Organisasi	1	1	17/07/2024 12.10	T	17/07/2024 12.21	T
Ajakan kerja	1	1	17/07/2024 12.36	T	17/07/2024 12.36	T
Ajukan rekrutmen karyawan	1	1	17/07/2024 12.34	T	17/07/2024 12.34	T
Keterlaksanaan karyawan	1	1	17/07/2024 12.33	T	17/07/2024 12.33	T
Kompetensi karyawan	1	1	17/07/2024 12.42	T	17/07/2024 12.42	T

Gambar 3. Kode dan Tema NVivo

### 3. Memvisualisasi Data

Langkah selanjutnya adalah visualisasi data, yang mana disini kita mulai melakukan analisis- analisis terhadap data. Memvisualisasikan data akan memberikan kita gambaran mengenai hal-hal yang menjadi pembahasan penelitian.

### 4. Menyajikan Data

Langkah terakhir adalah mengimpor data yang mana setelah kita melakukan visualisasi data dan mendapatkan hasil maka langkah selanjutnya menyajikan data ke dalam laporan. Berikut ini peneliti akan menjabarkan hasil analisis penelitian peneliti dan dengan bantuan aplikasi NVivo.

Berdasarkan hasil analisis dari data wawancara menggunakan fitur tersebut, ada salah satu fitur *software* NVivo untuk menampilkan teks secara visual adalah *Word Frequency Query*. Fitur ini membantu peneliti menampilkan frekuensi kata-kata yang menarik dan informatif. Berdasarkan hasil pencarian dengan fitur tersebut, diperoleh kumpulan kata yang paling sering muncul dalam data yang ditampilkan pada Gambar 4.5 kata “perusahaan” mendominasi percakapan dengan frekuensi 3,03% dari seluruh data, diikuti oleh kata “perusahaan”, “karyawan”, “budaya”, dan “nilai”. Peneliti sajikan dalam bentuk *word cloud* sebagai berikut.



Gambar 4. Objek Kata dalam Wawancara (*Word Cloud*)

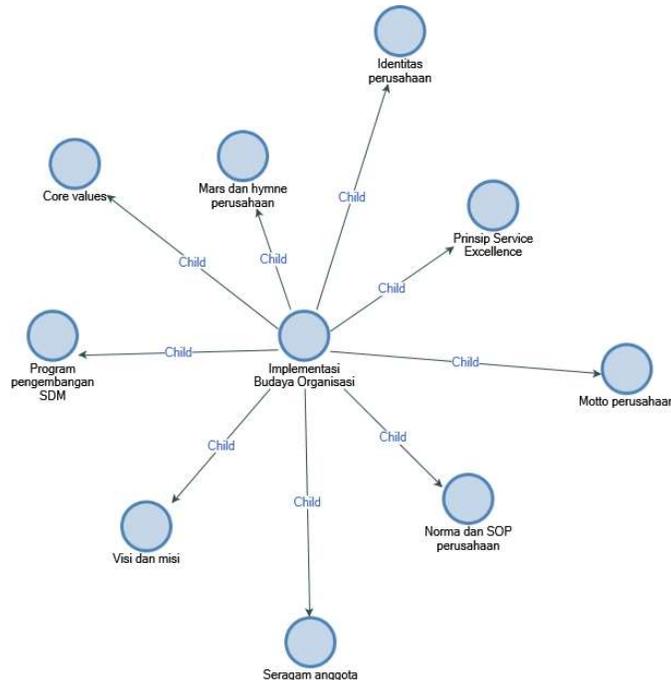
Secara keseluruhan penelitian mengenai budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Putratama Satya Bhakti dapat tergambar dalam *mind map* yang telah peneliti visualisasikan dengan bantuan aplikasi Nvivo seperti gambar berikut.



Gambar 5. *Mind Map* Penelitian

a. Analisis Implementasi Budaya Organisasi Menurut Informan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan fitur *Project Map* di NVivo untuk memvisualisasikan hasil analisis penelitian. *Project Map* memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menyajikan data secara visual dalam proyek penelitian.

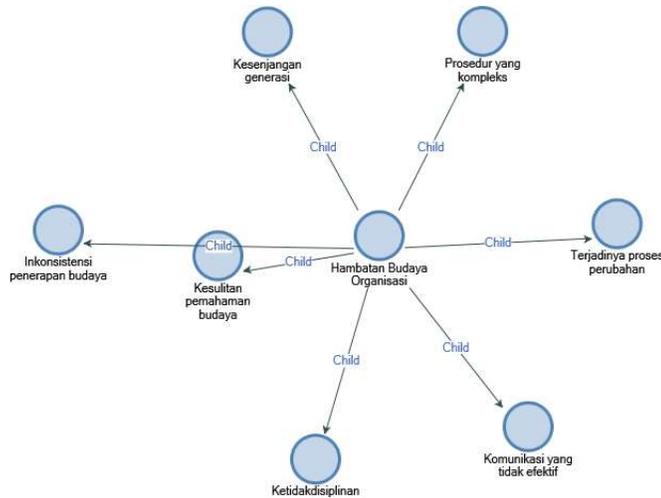


Gambar 6. *Project Map*

Peneliti dapat menemukan hasil wawancara dari narasumber dengan bantuan fitur *project map* terdapat coding dan tema tentang implementasi penerapan budaya organisasi di PT Putratama Satya Bhakti, sebagai berikut: *Core values*, identitas perusahaan, mars dan hymne

perusahaan, motto perusahaan, norma dan SOP perusahaan, prinsip *service excellence*, program pengembangan SDM, seragam anggota, serta visi dan misi.

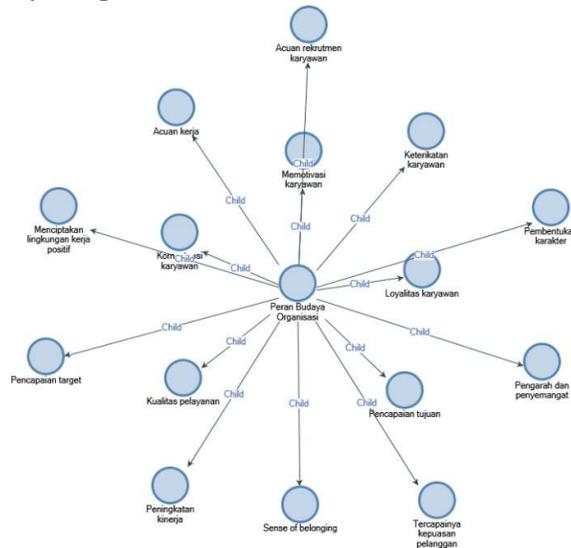
**b. Analisis Hambatan Budaya Organisasi Menurut Informan**



**Gambar 7. Project Map**

Berdasarkan analisis peneliti gambar diatas menunjukkan bahwa terdapat hambatan dalam penerapan budaya organisasi di PT Putratama Satya Bhakti, sebagai berikut: Inkonsistensi penerapan budaya, kesenjangan generasi, kesulitan pemahaman budaya, ketidaksiplinan, komunikasi yang tidak efektif, prosedur yang kompleks, dan terjadinya proses perubahan.

**c. Analisis Peran Budaya Organisasi Menurut Informan**

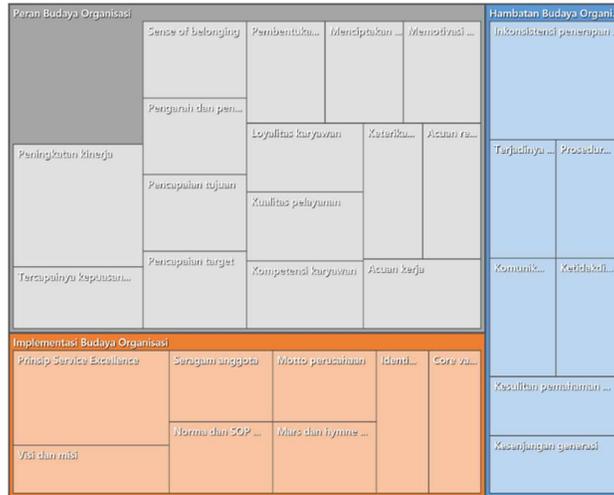


**Gambar 8. Project Map**

Berdasarkan hasil wawancara informan pada gambar *Project Map* di atas, menyimpulkan peran implementasi budaya organisasi di PT Putratama Satya Bhakti, antara lain : Acuan kerja, acuan rekrutmen karyawan, keterikatan karyawan, kualitas pelayanan, loyalitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja positif, memotivasi karyawan, pembentukan

karakter, pencapaian target, pencapaian tujuan, pengarah dan penyemangat, peningkatan kinerja, *sense of belonging*, dan tercapainya kepuasan pelanggan.

Selanjutnya, peneliti memvisualisasikan data budaya organisasi dan kinerja karyawan PT Putratama Satya Bhakti dengan menggunakan fitur *hierarki chart* NVivo. *Hierarki chart* adalah sebuah diagram yang menampilkan data hierarkis dalam bentuk persegi panjang atau bulat dengan berbagai dimensi.



Gambar 9. Hierarki Chart

Berdasarkan gambar di atas hierarki chart memiliki porsi kata yang berbeda. Terlihat topik yang mendapatkan respon dari narasumber yang terbesar yaitu peran budaya organisasi di antaranya peningkatan kinerja. Peneliti menyimpulkan bahwa hasil penelitian diatas melalui uji NVivo pada data yang ditemukan di lapangan menunjukkan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan teori yang diangkat oleh (Nirmalasari et al., 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut : 1) PT Putratama Satya Bhakti merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang memiliki visi, misi, dan peraturan yang jelas. Dengan karakteristik budaya yang berprinsip pada *service excellence*. 2) PT Putratama Satya Bhakti memiliki budaya organisasi dengan karakter yang kuat, dimana *brand identity* Service Gagak Rimang (SGR) mempunyai makna dan filosofi tersendiri. Dengan slogan/motto “Tanggap, Tanggon, Trengginas” yang menjadi ciri khas sehingga membedakan dengan perusahaan pesaing lainnya yang sejenis. 3) Nilai-nilai budaya organisasi yang dimiliki PT Putratama Satya Bhakti di antaranya *honesty*, *effective*, *responsibility*, dan *quality*. 4) Nilai-nilai budaya tidak hanya dirumuskan melalui modul/materi tetapi diimplementasikan melalui beberapa program atau kegiatan penunjang peningkatan kinerja karyawan, seperti program *human capital development*, program pengendalian kecerdasan emosional dan spiritual, program *corporate sosial responsibility* (CSR), dan program kesejahteraan karyawan. 5) Hambatan atau kendala dalam pelaksanaan budaya organisasi di disebabkan oleh inkonsistensi penerapan budaya karena ketidakdisiplinan pada sebagian karyawan. 6) Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan karena tidak hanya mempengaruhi moral dan motivasi karyawan tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Iftikhar, and Sheikh Raheel Manzoor. "Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7, no. 11 (2017). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i11/3472>.
- Ainanur, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Budiantara, I Kadek, Ni Wayan Eka Mitriani, and I Gusti Ayu Imbayani. "Denpasar, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani." *Jurnal EMAS* 3 (2022): 139–51.
- Fauzi, Achmad, Hasanuddin, Muhammad Rizky, Intan Cahyani Abadi, Firyaa Salsabila, and Raudita Andra Nabila. "Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital* 1 (2023): 4.
- Ningsih, L K, NLPEY Prastiwi, and AANES Gorda. "Kinerja Perusahaan Melalui Pengimplementasian Budaya Organisasi Di Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt." *Prosiding*, 2019, 13–28.
- Prihatini, Sukma, and Okki Kurnia. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nagoya Plasa Kota Batam." *Jurnal Mekar* 1, no. 1 (2022): 1–6. <https://doi.org/10.59193/jmr.v1i1.25>.
- Rahmat, M, H Akib, Rizal. Muh, Herlina Sakawati, and Andi Aslinda. "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan Correlation of Organizational Culture with Company Innovation." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* 4, no. 2 (2021): 145–52.
- Sarumaha, Werni. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar." *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 2, no. 1 (2022): 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>.
- Silas, Berliando, Adolfini, and Genita Lumintang. "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado." *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 4630–38.
- Sinaga, Steven Yehezkiel, and Laksmi Laksmi. "Peran Branding Dan Tagline Lead Dalam Membangun Budaya Organisasi Perpustakaan Universitas Kristen Krida Wacana." *Paradigma: Jurnal Kajian Budaya* 11, no. 3 (2021): 355. <https://doi.org/10.17510/paradigma.v11i3.483>.
- Tukimin. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah* 16, no. 1 (2015): 113–15.
- Yuswani, Wiwik. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kerinci Permata Motor Jambi." *Jurnal Sainstech* 2, no. 5 (2016): 37–46.