ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PADA PT AGRO JABAR PERSERODA

Dara Utami, dara.utami.abs19@polban.ac.id
Maya Setiawardani, maya.setiawardani@polban.ac.id
Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bandung

Abstract:
Culture is a pattern of attitude of a group that becomes a habit and is passed down from generation to generation. This is also applied in the organization. Every organization has its own culture which differentiates one organization from another. Big companies like Google and Apple attribute their success to the organizational culture they have. Organizations are formed of three elements, namely people, goals, and structure. In addition to organizational culture which has a role in an organization, people in the organization also contribute to the activity of the organization. Perceptions of people or members of the organization can be used as a benchmark to continue to grow to be even better. The purpose of this study was to determine employee perceptions of organizational culture and the interrelationships of organizational culture dimensions at PT Agro Jabar by using quantitative research methods and data analysis. using descriptive statistical methods. The population is all employees of PT Agro Jabar with a census sampling technique sampling design. The results of the study show that of the six dimensions of organizational culture, three of them, namely outcome orientation, people orientation, and team orientation, fall into the 'very good' category, while the dimensions of adaptability, detail orientation, and integrity fall into the 'good' category.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Perception, Company*

Abstrak:
Budaya merupakan pola sikap dari suatu kelompok yang menjadi sebuah kebiasaan dan diwariskan dari generasi ke generasi. Hal ini pun diterapkan di dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya masing - masing yang menjadi pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya. Perusahaan besar sekelas Google dan Apple mengaitkan kesuksesan mereka dengan budaya organisasi yang mereka miliki. Organisasi terbentuk atas tiga unsur yaitu orang - orang, tujuan, dan struktur. Selain budaya organisasi yang memiliki peran dalam sebuah organisasi, orang - orang di dalam organisasi pun turut andil dalam keaktifan organisasi tersebut. Persepsi orang - orang atau anggota organisasi dapat dijadikan tolak ukur untuk terus berkembang menjadi lebih baik lagi.Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap budaya organisasi dan keterkaitan dimensi-dimensi budaya organisasi pada PT Agro Jabar dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan metode statistik deskriptif. Populasi adalah seluruh karyawan PT Agro Jabar dengan desain sampling teknik sampling sensus. Hasil penelitian adalah dari keenam dimensi budaya organisasi tiga diantaranya yaitu *outcome orientation, people orientation,* dan *team orientation* masuk ke dalam kategori ‘sangat baik’ sedangkan dimensi *adaptability, detail orientation,* dan *integrity* masuk ke dalam kategori ‘baik’.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Persepsi Karyawan, Perusahaan

PENDAHULUAN

Budaya merupakan pola sikap dari suatu kelompok yang menjadi sebuah kebiasaan dan diwariskan dari generasi ke generasi. Setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing. Budaya inilah yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Menurut Simamora (Simamora, 2021) organisasi merupakan keseluruhan perpaduan unsur manusia dan non manusia yang masing – masing memiliki fungsi dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi dibangun di atas kebiasaan, tradisi, dan organisasi umum dalam melakukan sesuatu, yang sebagian besar disebabkan oleh apa yang dilakukan organisasi sebelumnya. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang menjadi dasar asumsi, nilai, dan cara berinteraksi yang berkontribusi terhadap lingkungan sosial dan psikologis suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting untuk menciptakan kelancaran dalam segala aspek di dalam organisasi. Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2018) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak dan dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Mengutip dalam Kompasiana (Gladiola, 2021) perusahaan seperti Google, Southwest Airlines, dan Apple mengaitkan kesuksesan mereka dengan budaya yang dibantu oleh pemimpin mereka. Bahkan, perusahaan teknologi multinasional yaitu Tata Consultancy Service memiliki keinginan untuk memperkuat budaya organisasi yang mereka miliki untuk mendorong kinerja tim, kolaborasi, dan juga rasa kepercayaan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat akan mendukung segala tujuan dari perusahaan dan sebaliknya. Budaya organisasi yang lemah akan menghambat perusahaan dalam mencapai segala tujuannya.

Menurut Heryana (Heryana, 2020) sebuah organisasi terdiri atas 3 unsur pokok, yaitu orang – orang, tujuan, dan struktur. Selain budaya organisasi yang memiliki peran aktif dalam sebuah organisasi, hal lain yang berperan aktif adalah orang – orang dalam organisasi tersebut atau biasa disebut karyawan. Jika sebuah perusahaan berdiri dan memiliki budaya organisasi namun tidak ada yang menjalankan budaya tersebut, maka perusahaan dan budaya organisasi tersebut akan sia – sia karena orang – orang tersebut memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Karyawan dapat menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan dan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif. Selain itu, karyawan merupakan salah satu poros penggerak bagi perusahaan dan merupakan salah satu faktor bagi perusahaan untuk tumbuh dan berkembang. Perusahaan memiliki peraturan yang wajib ditaati oleh para karyawannya dan karyawannya pun memiliki hak salah satunya adalah untuk berpendapat. Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28E ayat (3) menjamin hak setiap orang atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Pendapat dan persepsi karyawan bisa dijadikan sebagai tolak ukur bagi perusahaan dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Kemampuan kerja, bakat dan/atau motivasi orang dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sehingga sulit ditiru oleh pesaing. Partisipasi karyawan telah diidentifikasi sebagai alat kunci manajemen untuk mengembangkan keunggulan tersebut. Namun secara tradisional, hubungan industrial dan aliran manajemen personalia telah memperlakukan partisipasi karyawan dari perspektif yang berbeda. Wawasan ekonomi telah memandu yang pertama, sementara bagaimana karyawan menanggapi keputusan di tempat kerja membentuk dasar yang terakhir. Dengan demikian, tiga praktik partisipasi karyawan utama yang diakui secara luas di lapangan yaitu : manajemen karyawan atau pengambilan keputusan, pembagian keuntungan dan kepemilikan saham karyawan. Budaya organisasi yang positif akan menghasilkan hasil yang positif juga. Mengembangkan budaya organisasi yang

positif menekankan pada pembangunan kekuatan karyawan, penghargaan lebih daripada menghukum, dan mendorong vitalitas dan pertumbuhan individu (Robbins & Judge, 2019).

Sebuah organisasi dapat memiliki semua teknologi, dukungan, dan pendanaan, tetapi budaya yang pada akhirnya akan menentukan hasil dan kesuksesan. Hal ini disebabkan karena budaya mempengaruhi satu modal bisnis yang mengendalikan yang lainnya, yaitu 'people' atau orang. Budaya yang tepat akan membuat pekerja tetap terlibat, bahagia, dan produktif. Namun sebaliknya, di saat ketidakpastian dan gangguan budaya akan memberdayakan mereka untuk merespons, berputar, dan memulai ulang. Sebagai hasil dari 'pegangan pada orang', budaya meninggalkan jejak yang kuat pada hampir setiap cara dan fungsi bisnis, strategi bisnis, operasi, keuangan, sumber daya manusia, pemasaran, penjualan, hingga layanan pelanggan. Para pemimpin saat ini mengakui bahwa budaya organisasi sebagai salah satu pendorong utama kinerja keuangan dan taktik teruji untuk membandingkan posisi seseorang dengan pesaing. Budaya organisasi mempengaruhi setiap pembicaraan yang membuat roda bisnis berputar dari mulai karyawan, pemasok, pelanggan, investor, komunitas, lingkungan sosial, dan alam yang lebih luas.

Pada PT Agro Jabar. PT Agro Jabar merupakan Badan Usaha Milik Daerah provinsi Jawa Barat yang bergerak di bidang agrobisnis. PT Agro Jabar memiliki budaya organisasi salah satunya adalah untuk menanamkan rasa kekeluargaan perusahaan tersebut mengagendakan untuk berolahraga bersama dengan para karyawan dan jajaran, makan-makan bersama untuk memperingati hari tertentu seperti munggahan atau makan – makan menyambut bulan ramadhan, membuat pelatihan ataupun webinar untuk terus mengembangkan potensi dari para karyawan. Selain itu PT Agro Jabar memiliki nilai perusahaan yang terdiri dari Customer oriented, Integrity, Networking, Trust, dan Agility atau disingkat menjadi CINTA.

Meninjau dari pemaparan pengaruh budaya organisasi terhadap organisasi dan persepsi karyawan yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk terus berkembang menjadi lebih baik, maka penelitian analisis persepsi karyawan terhadap budaya organisasi diperlukan. Hal ini diperlukan karena organisasi atau perusahaan memerlukan tolak ukur atas budaya organisasi yang terbentuk dari persepsi karyawan sebagai orang yang merasakan dan melakukan budaya tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Sistem

Persepsi

Secara etimologis persepsi berasal dari bahasa Latin Perceptio, dari percipere yang artinya menerima atau mengambil. Persepsi adalah proses di mana kita mengatur dan menafsirkan kesan sensorik untuk memberikan arti bagi lingkungan kita. Apa yang kita rasakan bisa sangat berbeda dari tujuan realitas (Robbins & Judge, 2019). Misalnya semua karyawan di sebuah perusahaan mungkin melihatnya sebagai tempat yang bagus untuk bekerja, kondisi kerja yang menguntungkan, tugas yang menarik, gaji yang baik, manajemen yang bertanggung jawab. Namun, seperti yang diketahui bahwa sebagian besar dari kita, sangat tidak biasa untuk menemukan yang universal di antara orang – orang tersebut. Persepsi dapat dipengaruhi oleh fakto – faktor berikut:

faktor fungsional

Faktor fungsional mencakup kebutuhan individu, usia, pengalaman sebelumnya, kepribadian, jenis kelamin, dan faktor subjektif lainnya.

faktor personal

Variabel personal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi interpersonal serta komunikasi dan hubungan interpersonal. Variabel personal terdiri dari pengalaman, motivasi, dan kepribadian.

faktor situasional

Kata pertama akan mengarahkan penilaian selanjutnya yang akan memunculkan primacy effect.

Budaya Organisasi

Menurut Heryana (Heryana, 2020) secara filosofis organisasi didefinisikan sebagai sistem untuk membentuk jaringan bagi manusia yang saling terkait dan memberikan kebermanfaatan satu sama lain, sebagai kerangka kerja yang berarti organisasi tersebut merupakan wadah atau kelompok fungsional untuk keberlangsungan proses manajemen, dan sebagai struktur yang melibatkan individu-individu dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Budaya adalah unit interpretasi, memori, dan makna manusia yang tidak dapat diungkapkan dengan kata-kata. Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak berwujud dan dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikantugas pekerjaan. Fungsi dari budaya organisasi sebagai berikut :

Sebagai pembeda yang berarti budaya dalam organisasi tersebut menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain

Sebagai identitas bagi para anggota organisasi

Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.

Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem soial.

Terdapat enam nilai primer budaya organisasi, terdiri dari :

Kemampuan Beradaptasi (Adaptability)

Kemampuan beradaptasi yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan fleksibel serta berani mengambil resiko dan bereksperimen.

Orientasi Detail (Detail Orientation)

Orientasi detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail.

Orientasi Hasil (Outcome Orientation)

Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya

Orientasi Orang (People Orientation)

Orientasi orang atau pelanggan yaitu sejauhmana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang di dalam dan di luar organisasi.

Orientasi Tim (Team Orientation)

Orientasi kerjasama atau tim yaitu sejauh mana aktivitas kerja diorganisir sekitar tim daripada individu

Integritas (Integrity)

Integritas yaitu sejauh mana orang menunjukkan integritas dan standar etika yang tinggi dalam kerja

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, melakukan survei dengan menyebarkan pernyataan berbentuk kuesioner melalui Google formulir yang akan diisi oleh karyawan PT Agro Jabar Perseroda. Sampel diambil menggunakan teknik sampling sensus. Teknik sampling sensus adalah semua anggota populasi dapat digunakan sebagai sampel.. pengolahan data dibantu oleh software SPSS versi 16.

Instrumen Penelitian

Kuesioner yang terdiri dari 23 pernyataan yang dikembangkan dari 6 dimensi dan 8 indikator. Tiap item pernyataan memiliki skala 1-5 yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Kuesioner sudah melewati uji validitas dan reliabilitas.

Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan statistik deskriptif mean (rata – rata) terhadap variabel dan dimensi budaya organisas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Usia

Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 orang responden karyawan PT Agro Jabar diperoleh informasi bahwa karyawan PT Agro Jabar terbanyak berusia antara 21 – 25 tahun sejumlah 25 orang. Sedangkan karyawan yang berusia 26 – 30 tahun berjumlah 29 orang. Karyawan yang berusia antara 31 – 35 tahun berjumlah 21 orang, karyawan yang berusia 36 – 40 tahun berjumlah 10 orang, usia 41 – 45 tahun berjumlah 9 orang dan usia 46 – 52 tahun berjumlah 6 orang.

Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh sebagian besar karyawan PT Agro Jabar berjenis kelamin pria sebanyak 70 orang, sedangkan karyawan wanita sebanyak 30 orang

Lama Bekerja

Diketahui bahwa lama bekerja karyawan PT Agro Jabar yaitu <6 bulan berjumlah 7 orang, 6 bulan – 1 tahun berjumlah 37 orang, 2 – 5 tahun berjumlah 48 orang, dan karyawan dengan lama bekerja 6 – 9 tahun berjumlah 8 orang.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap budaya organisasi dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

Dimensi	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Adaptability	100	2	5	4.08	0.776
Detail Orientation	100	1	5	3.99	0.849
Outcome Orientation	100	2	5	4.31	0.804
People Orientation	100	2	5	4.26	0.73
Team Orientation	100	2	5	4.29	0.801
Integrity	100	1	5	4.05	0.89
Variabel Budaya Organisasi				***4.16***	***0.808***

Tabel 4. 1Hasil Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Dapat diketahui nilai mean untuk variabel budaya organisasi yang terdiri dari enam dimensi sebesar 4.16 dan berada diantara 3.41 – 4.20 sehingga kriteria penilaiannya adalah "baik" dan standar deviasi senilai 0.808. Maka tingkat persentase keberagaman jawaban dapat diketahui dengan membagi nilai standar deviasi dengan nilai rata – rata (0.808/4.16 x100%) = 19.42%. Tingkat keberagaman yang didapat sebesar 19.42% yang berarti tingkat keberagaman variabel budaya organisasi secara keseluruhan "rendah" dengan tingkat data yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki persepsi yang relatif sama bahwa budaya organisasi di PT Agro Jabar berada dalam kategori baik.

Pembahasan

Dimensi *Adaptability*

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.4, dimensi *adaptability* memiliki nilai rata – rata dengan kategori 'baik' dan tingkat keberagaman yang rendah. Dapat dikatakan bahwa dimensi *adaptability* budaya organisasi berdasarkan persepsi karyawan PT Agro Jabar dikatakan baik dan secara garis besar para karyawan memiliki persepsi yang relatif sama terhadap dimensi *adaptability*. Dengan nilai yang masuk ke dalam kategori 'baik' maka keterkaitan dimensi ini dengan dimensi lain adalah sebagai berikut :

Dengan persepsi karyawan terhadap dimensi *adaptability* yang baik menandakan para karyawan memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi sehingga dapat dikatakan para karyawan akrab satu sama lain dan nilai kekeluargaan di dalam perusahaan tinggi. Jika nilai kekeluargaan yang tinggi maka akan berbanding lurus dengan dimensi *team orientation*. Kemampuan beradaptasi yang baik akan menghasilkan kemampuan tim yang baik pula.

Keterkaitan antara dimensi *adaptability* dengan dimensi *people orientation*. Jika kemampuan beradaptasi dari para karyawan baik maka persepsi satu dengan yang lainnya akan saling mempengaruhi

Dimensi *Detail Orientation*

Dimensi budaya organisasi yang lain nilai rata – rata dimensi *detail orientation* menempati tingkat terendah. Meskipun demikian, skor jawaban kuesioner karyawan wanita lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan pria. Wanita memiliki kemampuan mengingat masa lalu, kenangan peristiwa, dan memori episodik lebih baik dibandingkan pria sehingga menjadikan wanita lebih jeli dan detail.

Detail orientation berarti mampu memperhatikan detail – detail kecil, mengerjakan tugas dengan seksama dan menangkap masalah sebelum masalah tersebut menjadi lebih besar. Selain itu *detail orientation* dapat meningkatkan metode bisnis dan juga membantu organisasi dalam

menghasilkan banyak keuntungan. Tujuan perusahaan yang detail akan mempermudah kerja karyawan karena lebih jelas apa yang harus dicapai perusahaan. Contoh *detail orientation* yang ada pada PT Agro Jabar adalah ketika awal pergantian tahun, Agro Jabar akan mengadakan rapat bisnis plan yang membahas tujuan yang akan dicapai setiap divisi perbulannya. Khususnya divisi sales, kebun, dan keuangan akan perlu presentasi yang mendetail terkait target setiap bulannya.

Dimensi *Outcome Orientation*

Dimensi *Outcome orientation* berhubungan dengan inovasi yang berkembang di dalam organisasi. Inovasi – inovasi tersebut akan berorientasi pada hasil karena para karyawan memiliki kebebasan untuk memunculkan ide – ide baru dan inovatif yang pastinya untuk memaksimalkan keuntungan (Bhasin, 2020). Keterkaitan dimensi *outcome orientation* dengan dimensi *adaptability* pada indikator risiko dan bereksperimen. Setiap langkah yang dipilih oleh para karyawan harus dipertanggung jawabkan dan akan selalu berorientasi pada hasil. Keterkaitan yang kedua adalah dengan dimensi *team orientation*. Hasil yang baik tidak luput dari kerjasama antar tim dalam perusahaan antara divisi satu dengan yang lainya.

Dimensi *People Orientation*

Dimensi *people orientation* adalah dimensi yang menghargai keadilan, dukungan, dan penghormatan hak – hak individu dengan prinsip ‘manusia adalah aset terbesar organisasi’(Organizational Behavior, 2008). Dengan kata lain dimensi ini akan menciptakan sebuah hubungan antara individu baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi dan akan mempengaruhi satu sama lain. Selain itu, dimensi ini merupakan respresentatif dari nilai perusahaan *networking* yaitu membangun dan menjaga jaringan bisnis yang luas baik internal maupun eksternal yang dikembangkan menjadi peluang dan mitra bisnis bagi perusahaan.

Keterkaitan dimensi *people orientation* adalah dengan dimensi *integrity* pada indikator *aggresivness.* Ketika manajamen berhasil mempengaruhi karyawan dengan motivasi untuk bekerja lebih giat akan meningkatkan aggreasivness karyawan dalam bekerja di perusahaan dan akibat positifnya kinerja perusahaan akan meningkat dan berbanding lurus dengan persaingan antara karyawan.

Dimensi Team Orientation

Team orientation mendapatkan interprestasi nilai ‘sangat baik’ didukung oleh keakraban dari para karyawan baik pria maupun wanita, dengan tidak terikat lamanya bekerja, ataupun usia. Perusahaan dengan budaya organisasi yang berorientasi tim bersifat kolabortaif dan menekankan kerja sama di antara karyawan. Team orientation pada PT Agro Jabar memiliki pandangan positif dari para karyawan. Hal ini dapat terjadi karena rasa gotong royong yang cukup tinggi. Jika ada masalah atau pembahasan mengenai perusahaan, PT Agro Jabar akan mengadakan diskusi ataupun rapat dengan department ataupun divisi terkait untuk membahas permasalahan tersebut. Selain team orientation di lingkungan internal, PT Agro Jabar pun melakukan kolaborasi dengan pihak eksternal seperti dengan PT Pindad Persero berkolaborasi tentang penyediaan alat – alat dan mesin pertanian, berkolaborasi juga dengan masyarakat di sekitar kebun milik Agro Jabar dengan memperkerjakan mereka.

Keterkaitan dimensi team orientation dengan dimensi adaptability adalah dengan kemampuan beradaptasi karyawan yang baik akan memperkuat hubungan karyawan dalam bekerja sebagai tim. Sehingga akan berdampak baik bagi outcome dimensi. Dengan para karyawan yang bekerjasama satu sama lain dalam membangun perusahaan akan menghasilkan hasil yang baik

dengan perusahaan membuat aturan yang tegas. Jika keakraban sangat kuat tidak dapat dihindari para karyawan berbincang – bincang di jam kerja dengan topic pembahasan bukan tentang pekerjaan.

Dimensi Integrity

Nilai – nilai yang berlaku di perusahaan mengacu kepada visi-misi dan nilai perusahaan. Nilai perusahaan PT Agro Jabar disingkat menjadi CINTA yang terdiri dari customer oriented, integrity, networking, trust, dan agility. Selain nilai tertulis, PT Agro Jabar pun memiliki etika budaya organisasinya tersendiri contohnya dalam hal berpakaian. PT Agro Jabar memiliki aturan khusus terkait pakaian. Pada hari senin pakaian yang digunakan haruslah kemeja berwarna putih, hari selasa menggunakan seragam perusahaan berwarna oren atau pakaian yang sopan berwarna oren, hari rabu menggunakan seragam flannel kotak – kotak yang diberikan perusahaan, hari kamis menggunakan pakaian bewarna coklat, dan hari jum'at menggunakan batik. Pakaian seragam berfungsi untuk digunakan secara seragam, yang membantu untuk menciptakan kebersamaan supaya tidak terlihat perbedaan status sosial antar pegawai (Jumariah, 2018).

Peraturan perusahaan memberikan manfaat kepada pekerja dan perusahaan,seperti jaminan kepastian syarat kerja, pedoman dan rujukan dalam pelaksanaan kewajiban, dan melakukan mitigasi risiko apabila terjadi perselisihan. Dalam membentuk peraturan perusahaan harus didasarkan pada Undang – Undang No, 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yang memuat kewajiban dan sanksi yang akan di dapat. Peraturan perusahaan akan membentuk iklim dalam organisasi. Persepsi yang sama yang dimiliki oleh anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerja mereka disebut sebagai iklim organisasi. Persepsi tersebut terbentuk oleh kebijakan, praktik, dan proses yang para anggota organisasi hadapi. Ketika setiap orang memiliki pendapat umum yang sama tentang apa yang penting atau bagaimana baik hal – hal bekerja, efek dari sikap ini akan lebih dari jumlah bagian individu (Robbins & Judge, 2019). Kenyamanan karyawan meliputi semua kondisi yang terkait dengan interaksi kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta hubungan dengan bawahan. Mulai dari yang paling nyaman hingga yang paling tidak nyaman (Kurniawan, 2014).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, persepsi karyawan terhadap enam dimensi variabel budaya organisasi yang terdiri dari *adaptability, detail orientation, outcome orientation, people orientation, team orientation,* dan *integrity* didapatkan hasil bahwa keenam dimensi tersebut memiliki nilai interprestasi yang 'baik' dengan tingkat keberagaman yang rendah. Dengan kata lain, karyawan PT Agro Jabar memiliki persepsi yang relatif sama terhadap budaya organisasi yang ada yaitu persepsi yang baik. Selain itu, dimensi *detail orientation* merupakan dimensi yang dinilai paling rendah, namun masih dalam kategori baik. Sedangkan dimensi yang dinilai paling tingi adalah dimnesi *outcome orientation*. Persepsi tersebut didasarkan pada apa yang karyawan rasakan selama bekerja di PT Agro Jabar. Dari mulai didorong untuk inovatif dan fleksibel, berani mengambil resiko, memperhatikan detail, berorientasi pada hasil, bersosialisasi, dan integritas karyawan.

Keterkaitan antara dimensi yang satu dengan dimensi yang lainnya adalah dimensi adaptability dikaitkan dengan *dimensi team orientation*. Jika dimensi *adaptability* masuk ke dalam kategori 'baik' maka akan berbanding lurus pula dengan *team orientation*. Memiliki arti bahwa tingkat adaptasi karyawan PT Agro Jabar tinggi maka akan memperkuat hubungan timnya. Dengan kata lain para karyawan akrab satu sama lain dan manajemen memerlukan peraturan yang tegas agar para karyawan tidak berbincang topik diluar pekerjaan pada jam kerja yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Keterkaitan antara *people orientation* dengan keagresifan dalam bekerja, keterakitan antara *team orientation* dengan *outcome orientation*, dan *team orientation* dengan *people orientation.*

DAFTAR PUSTAKA

Bhasin, H. (2020). 11 Characteristics Of Organisational Culture. Marketing91. https://www.marketing91.com/characteristics-of-organisational-culture/

Gladiola, V. (2021). Pentingnya Budaya dalam Organisasi. Kompasiana. https://www.kompasiana.com/verinagladiola7611/611b4ef131a28759b3590b92/pentingnya-budaya-dalam-organisasi?page=1&page_images=2

Heryana, A. (2020). Organisasi dan Teori Organisasi. AHeryana Institute.

Jumariah. (2018). Etika Dan Estetika Busana Kerja. Jurnal Akademi Kesejahteraan Sosial "AKK," 4(3).

Kurniawan, N. I. (2014). Peran Saling Percaya Dengan Kenyamanan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bangun Jaya Mandiri Pasuruan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Organizational Behavior. (2008). Saylordotorg.Github. https://saylordotorg.github.io/text_organizational-behavior-v1.1/s19-03-characteristics-of-organizatio.html

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education Limited.

Simamora, P. R. T. (2021). Komunikasi Organisasi (W. M. Kifti & J. Hutahaean (Eds.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.

Sutrisno, E. (2018). Budaya Organisasi (5th ed.). Prenadamedia Group.