

BUDAYA ORGANISASI PADA PT. BPRS PATRIOT BEKASI (PERSERODA)**ORGANIZATIONAL CULTURE AT PT. BPRS PATRIOT BEKASI (PERSERODA)****Andrian Aziz Widodo¹, Agus Suarman Sudarsa², R. Oetje Subagdja³**¹ Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, andrian.aziz,widodo@unida.ac.id² Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, agus.suarman.sudarsa@unida.ac.id³ Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, r.oetje.subagja@unida.ac.id**ABSTRACT**

The issue of organisational culture is increasingly becoming a global concern. This study aims to analyse the organisational culture in PT BPRS Patriot Bekasi (Perseroda). The research used a quantitative method with a descriptive analysis approach. A sample of 33 employees of Perseroda was taken through questionnaire techniques, interviews, observations, and literature studies. The data were analysed using Likert scale and Weight Mean Score (WMS) techniques. The results of the analysis show that the highest mean value is on the statement "As much as possible all work is completed with optimal results" with a value of 4.48 (scale: very good). The lowest value is for the statement "The company's achievements are the achievements of all employees as a team" with a value of 4.27 (scale: very good). The overall mean of the 7 indicators is 4.39 (scale: very good), indicating that respondents have a positive view of the organisational culture. Respondents have a positive view of the organisational culture of PT BPRS Patriot Bekasi (Perseroda). A good organisational culture is reflected in the high mean scores of the indicators measured. This study provides insight into the importance of organisational culture, organisational climate and work ethic in improving business performance and progress. Lessons from developed countries can help shape a strong and positive work ethic in Indonesia, promoting sustainable economic growth and a better quality of life.

Keywords: Organizational Culture, Perseroda Organizational Management.

ABSTRAK

Isu budaya organisasi semakin menjadi perhatian global. Penelitian bertujuan menganalisis budaya organisasi di PT. BPRS Patriot Bekasi (Perseroda). Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Sampel sebanyak 33 pegawai Perseroda diambil melalui teknik kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Data dianalisis dengan teknik skala Likert dan *Weight Mean Score* (WMS). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata terbesar pada pernyataan "Sedapat mungkin semua pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang optimal," dengan nilai 4,48 (Skala: Sangat Baik). Nilai terkecil pada pernyataan "Prestasi perusahaan yang diraih merupakan prestasi semua karyawan sebagai tim," dengan nilai 4,27 (Skala: Sangat Baik). Nilai rata-rata keseluruhan dari 7 indikator adalah 4,39 (Skala: Sangat Baik), menunjukkan pandangan positif responden terhadap budaya organisasi. Responden menunjukkan pandangan positif terhadap budaya organisasi di PT. BPRS Patriot Bekasi (Perseroda). Budaya organisasi yang baik tercermin dari nilai rata-rata yang tinggi pada indikator-indikator yang diukur. Studi ini memberikan wawasan tentang pentingnya budaya organisasi, iklim organisasi, dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan perusahaan. Pengambilan pelajaran dari negara maju dapat membantu membentuk etos kerja yang kuat dan positif di Indonesia, mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan kualitas hidup yang lebih baik

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Manajemen Organisasi Perseroda.*

PENDAHULUAN

Isu budaya organisasi sedang mendapatkan perhatian publik internasional. Penelitian yang dilakukan oleh Price Waterhouse Coopers, salah satu dari empat Kantor Akuntan Publik terbesar di dunia, mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki dampak positif terhadap kinerja bisnis. Para pemimpin senior mengakui bahwa faktor budaya organisasi menjadi penentu kesuksesan perusahaan, terutama selama pandemi Covid-19. Lebih dari dua pertiga responden menganggap budaya organisasi mereka berkontribusi pada perubahan perusahaan. Budaya organisasi juga terbukti mempengaruhi kemampuan adaptasi perusahaan selama pandemi. Mayoritas responden bahkan menyatakan bahwa budaya organisasi lebih penting daripada strategi atau operasi perusahaan, membuktikan bahwa budaya organisasi adalah sumber keunggulan kompetitif.

Selain budaya organisasi, iklim organisasi juga menjadi fokus para ahli. Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang sehat dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Lingkungan kerja positif dapat mendorong kreativitas dan inovasi karyawan, sedangkan iklim negatif dapat menyebabkan perilaku kontraproduktif. Iklim organisasi memiliki pengaruh alami yang kuat, dan individu lebih cenderung bergabung dengan organisasi yang berbagi nilai dan harapan.

Penting untuk mencatat bahwa etos kerja juga menjadi faktor penting dalam pembahasan budaya dan iklim organisasi. Negara seperti Jepang, Korea Selatan, China, dan Singapura memiliki etos kerja yang diakui dunia dan sering dijadikan contoh oleh para ahli. Etos kerja merupakan elemen penting yang membimbing perilaku individu, komunitas, dan organisasi menuju pencapaian yang bermotivasi dan disiplin tinggi.

Jepang dan Korea Selatan, misalnya, memiliki etos kerja yang kuat yang telah memberikan kontribusi signifikan pada kemajuan ekonomi. Jepang mengedepankan kerja keras, disiplin, dan orientasi pada prestasi. Etos ini mendorong kedisiplinan dan pengembangan ekonomi setelah Perang Dunia II. Di Korea Selatan, giat bekerja dan kecintaan pada produk lokal menjadi faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi mereka. Etos ini tercermin dalam budaya konsumen yang kuat terhadap produk lokal, seperti yang terlihat dalam kesuksesan Samsung.

Begitu juga dengan Cina, etos kerja mereka mencerminkan semangat berkembang dan keinginan untuk meningkatkan taraf hidup. Masyarakat Cina memiliki komitmen kuat terhadap usaha, disiplin, dan kerja keras sebagai cara untuk meraih kesuksesan. Semangat ini menjadi motor penggerak kemajuan ekonomi mereka.

Singapura juga dikenal dengan etos kerja berbasis meritokrasi, pragmatisme, dan kejujuran. Meritokrasi memilih pemimpin berdasarkan prestasi, bukan pertimbangan politik. Etos ini memberikan motivasi untuk belajar dan bekerja lebih keras, yang pada gilirannya mendorong kemajuan individu dan masyarakat. Perusahaan juga berperan dalam membentuk etos bangsa. Budaya korporasi suatu perusahaan dapat membawa dampak positif bagi masyarakat dan bangsa. Nilai-nilai yang diinternalisasi oleh perusahaan dapat membentuk karakteristik masyarakat secara keseluruhan.

Dalam konteks Indonesia, penting bagi pemerintah dan perusahaan untuk memprioritaskan budaya organisasi, iklim organisasi, dan etos kerja. Ini akan berdampak pada produktivitas, kualitas SDM, dan perkembangan bangsa. Dalam era globalisasi, pembelajaran dari negara maju dan perusahaan multinasional dapat memberikan panduan bagi pembentukan etos kerja yang kuat dan positif. Dengan

fokus pada faktor-faktor ini, bangsa Indonesia dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kualitas hidup yang lebih baik bagi masyarakatnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Karena kuantitatif maka objek yang diteliti disebut dengan responden. Maka dari itu dibutuhkan populasi sebagai objek yang diteliti yaitu pegawai PT. BPRS Patriot Bekasi (Perseroda) yang berdasarkan data kepegawaian di Perseroda tersebut berjumlah 49 pegawai, karena keterbatasan penulis maka diambil sampel dengan menggunakan rumus Yamane dan didapatkan sampel penelitian sebagai responden nantinya sebanyak 33 responden. Responden tersebut diambil datanya dengan teknik pengumpulan data, kuesioner secara langsung maupun daring melalui *Google Form*, Wawancara mendalam dan terstruktur, observasi partisipatif, dan studi kepustakaan dan dokumentasi. dari data yang dikumpulkan tersebut, dipilah yang relevan untuk kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis skala Likert dan menghitungnya dengan *Weight Mean Score* (WMS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil nilai kuesioner mengenai indikator inovatif dan berani mengambil risiko terhadap pernyataan "Pekerjaan Apapun Pasti Mengandung Risiko dan Oleh Karenanya Diperlukan Langkah Terobosan Terukur," dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, berikut adalah deskripsi hasilnya:

Tabel 1 Indikator Inovatif dan Berani Mengambil Risiko

No.	Alternatif Jawaban	F	X	F(X)	$M = \frac{\sum f(x)}{n}$
1.	Sangat Setuju	13	5	65	4,39
2.	Setuju	20	4	80	
3.	Cukup	0	3	0	

	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Setuju	Sangat Baik
4.	0	2	0	
5.	0	1	0	
Jumlah	33	145		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Terdapat 13 responden (39,4%) yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa pekerjaan memiliki risiko dan langkah-langkah terobosan yang terukur diperlukan untuk mengatasi risiko ini. Terdapat 20 responden (60,6%) yang setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden merasa bahwa pekerjaan memiliki risiko dan langkah-langkah terobosan diperlukan, meskipun tidak sekuat pandangan "sangat setuju." sedangkan pada Cukup Setuju, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju, tidak ada responden yang memberikan jawaban cukup setuju terhadap pernyataan ini. Ini menunjukkan bahwa tidak ada dari responden yang merasa pernyataan ini hanya memiliki tingkat persetujuan yang cukup.

Dengan menghitung rata-rata nilai dari skor yang diberikan oleh responden (jumlah nilai dibagi jumlah responden), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,39. Nilai ini berada dalam interval 1 hingga 5, dan berdasarkan penafsiran, nilai ini dianggap sebagai "Sangat Baik." Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap pernyataan tersebut dan menerima pentingnya langkah terobosan terukur dalam menghadapi risiko di dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil nilai kuesioner mengenai indikator perhatian terhadap detail terhadap pernyataan "Dalam menyelesaikan tugas perlu dianalisis secara cermat tahapan langkah prioritas yang harus ditempuh hingga potensi dampaknya," dengan jumlah responden

sebanyak 33 orang, berikut adalah deskripsi hasilnya:

Tabel 2 Perhatian Terhadap Detail

No.	Alternatif Jawaban	F	X	F(X)	$M = \frac{\sum f(x)}{n}$
1.	Sangat Setuju	15	5	75	4,45
2.	Setuju	18	4	72	
3.	Cukup Setuju	0	3	0	
4.	Tidak Setuju	0	2	0	
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	
Jumlah		33		147	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Terdapat 15 responden (45,5%) yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa dalam menyelesaikan tugas, diperlukan analisis yang cermat terhadap langkah-langkah prioritas yang harus diambil dan potensi dampaknya. Selanjutnya terdapat 18 responden (54,5%) yang setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden merasa bahwa analisis langkah-langkah prioritas dan dampaknya merupakan aspek penting dalam menyelesaikan tugas.

Dengan menghitung rata-rata nilai dari skor yang diberikan oleh responden (jumlah nilai dibagi jumlah responden), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,45. Nilai ini berada dalam interval 1 hingga 5, dan berdasarkan penafsiran, nilai ini dianggap sebagai "Sangat Baik." Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap pentingnya menganalisis tahapan langkah prioritas dan potensi dampak dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil nilai kuesioner mengenai indikator berorientasi hasil terhadap pernyataan "Sedapat mungkin semua pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang optimal," dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, berikut adalah deskripsi hasilnya:

Tabel 3 Berorientasi Hasil

No.	Alternatif Jawaban	F	X	F(X)	$M = \frac{\sum f(x)}{n}$
1.	Sangat Setuju	20	5	100	4,48
2.	Setuju	9	4	36	
3.	Cukup Setuju	4	3	12	
4.	Tidak Setuju	0	2	0	
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	
Jumlah		33		148	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 20 responden (60,6%) yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa mayoritas besar responden memiliki pandangan positif terhadap pentingnya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Selanjutnya terdapat 9 responden (27,3%) yang setuju dengan pernyataan tersebut. Meskipun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan "sangat setuju," sebagian responden masih merasa bahwa pekerjaan sebaiknya diselesaikan dengan hasil yang optimal, dan terakhir 4 responden (12,1%) yang cukup setuju dengan pernyataan ini. Kelompok ini mungkin merasa bahwa hasil yang optimal penting, namun tidak sepenuhnya kuat dalam pandangan mereka.

Dengan menghitung rata-rata nilai dari skor yang diberikan oleh responden (jumlah nilai dibagi jumlah responden), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,48. Nilai ini berada dalam interval 1 hingga 5, dan berdasarkan penafsiran, nilai ini dianggap sebagai "Sangat Baik."

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif dan menghargai pentingnya mencapai hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil nilai kuesioner mengenai indikator berorientasi manusia terhadap pernyataan "Dalam melaksanakan tugas perlu membangun harmonisasi dengan sesama termasuk keluarga," dengan jumlah responden

sebanyak 33 orang, berikut adalah deskripsi hasilnya:

Tabel 4 Indikator Berorientasi Manusia

No.	Alternatif Jawaban	F	X	F(X)	$M = \frac{\sum f(x)}{n}$
1.	Sangat Setuju	13	5	65	4,33
2.	Setuju	18	4	72	
3.	Cukup Setuju	2	3	6	
4.	Tidak Setuju	0	2	0	
5.	Tidak Setuju Sangat	0	1	0	
Jumlah		33		143	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas terdapat 13 responden (39,4%) yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa penting untuk membangun harmonisasi dengan sesama, termasuk keluarga, dalam melaksanakan tugas. Terdapat 18 responden (54,5%) yang setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden merasa bahwa membangun harmonisasi dengan orang lain, termasuk keluarga, adalah hal yang penting dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Terdapat 2 responden (6,1%) yang cukup setuju dengan pernyataan ini. Meskipun jumlahnya lebih sedikit, kelompok ini masih memiliki pandangan positif terhadap pentingnya harmonisasi dalam tugas.

Dengan menghitung rata-rata nilai dari skor yang diberikan oleh responden (jumlah nilai dibagi jumlah responden), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,33. Nilai ini berada dalam interval 1 hingga 5, dan berdasarkan penafsiran, nilai ini dianggap sebagai "Sangat Baik." Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif dan menghargai pentingnya membangun harmonisasi dengan sesama, termasuk keluarga, dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Berdasarkan hasil nilai kuesioner mengenai indikator berorientasi tim terhadap pernyataan "Prestasi perusahaan yang diraih pada hakekatnya merupakan prestasi semua karyawan sebagai tim," dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, berikut adalah deskripsi hasilnya:

Tabel 5 Indikator Berorientasi Tim

No.	Alternatif Jawaban	F	X	F(X)	$M = \frac{\sum f(x)}{n}$
1.	Sangat Setuju	10	5	50	4,27
2.	Setuju	22	4	88	
3.	Cukup Setuju	1	3	3	
4.	Tidak Setuju	0	2	0	
5.	Tidak Setuju Sangat	0	1	0	
Jumlah		33		141	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Terdapat 10 responden (30,3%) yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa sebagian responden percaya bahwa prestasi perusahaan sebenarnya merupakan hasil kerjasama dan kontribusi dari semua karyawan sebagai tim. Terdapat 22 responden (66,7%) yang setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas besar responden merasa bahwa prestasi perusahaan memang bergantung pada kontribusi kolaboratif dari semua anggota tim. Terdapat 1 responden (3%) yang cukup setuju dengan pernyataan ini. Meskipun jumlahnya sangat sedikit, individu ini masih memiliki pandangan positif terhadap konsep bahwa prestasi perusahaan adalah hasil dari kerja tim.

Dengan menghitung rata-rata nilai dari skor yang diberikan oleh responden (jumlah nilai dibagi jumlah responden), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,27. Nilai ini berada dalam interval 1 hingga 5, dan berdasarkan penafsiran, nilai ini dianggap sebagai "Sangat Baik." Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa mayoritas besar responden memiliki pandangan positif dan menghargai konsep bahwa prestasi

perusahaan sebenarnya merupakan hasil dari kerja tim semua karyawan.

Berdasarkan hasil nilai kuesioner mengenai indikator agresivitas terhadap pernyataan "Penghargaan yang telah diraih perusahaan menunjukkan keunggulan daya saing perusahaan," dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, berikut adalah deskripsi hasilnya:

Tabel 6 Indikator Agresivitas

No.	Alternatif Jawaban	F	X	F(X)	$M = \frac{\sum f(x)}{n}$
1.	Sangat Setuju	15	5	75	4,36
2.	Setuju	15	4	60	
3.	Cukup Setuju	3	3	9	
4.	Tidak Setuju	0	2	0	
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	
Jumlah		33		144	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas terdapat 15 responden (45,5%) yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa penghargaan yang diperoleh oleh perusahaan benar-benar menggambarkan keunggulan daya saing perusahaan. Terdapat 15 responden (45,5%) yang setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas besar responden merasa bahwa penghargaan perusahaan memang mencerminkan keunggulan daya saingnya. Terdapat 3 responden (9,1%) yang cukup setuju dengan pernyataan ini. Meskipun jumlahnya lebih sedikit, kelompok ini masih memiliki pandangan positif terhadap hubungan antara penghargaan dan keunggulan daya saing. Dengan menghitung rata-rata nilai dari skor yang diberikan oleh responden (jumlah nilai dibagi jumlah responden), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,36. Nilai ini berada dalam interval 1 hingga 5, dan berdasarkan penafsiran, nilai ini dianggap sebagai "Sangat Baik." Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa mayoritas responden memiliki pandangan

positif dan menghargai hubungan antara penghargaan yang diperoleh perusahaan dan keunggulan daya saingnya.

Berdasarkan hasil nilai kuesioner mengenai indikator stabilitas terhadap pernyataan "Kestabilan usaha dalam jangka panjang perlu terus diperjuangkan eksistensinya oleh direksi, karyawan, dan pemangku kepentingan perusahaan," dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, berikut adalah deskripsi hasilnya:

Tabel 7 Indikator Stabilitas

No	Alternatif Jwban	F	X	F(X)	$M = \frac{\sum f(x)}{n}$
1.	Sangat Setuju	18	5	90	4,45
2.	Setuju	12	4	48	
3.	Cukup Setuju	3	3	9	
4.	Tidak Setuju	0	2	0	
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	
Jumlah		33		147	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas terdapat 18 responden (54,5%) yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa mayoritas besar responden percaya bahwa menjaga stabilitas usaha dalam jangka panjang memerlukan usaha yang berkelanjutan dari semua pihak terkait, termasuk direksi, karyawan, dan pemangku kepentingan. Terdapat 12 responden (36,4%) yang setuju dengan pernyataan tersebut. Meskipun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan "sangat setuju," sebagian besar responden masih merasa bahwa pernyataan ini benar dan perjuangan untuk menjaga stabilitas usaha penting. Terdapat 3 responden (9,1%) yang cukup setuju dengan pernyataan ini. Kelompok ini mungkin merasa bahwa perjuangan untuk menjaga stabilitas usaha dalam jangka panjang adalah hal yang penting, meskipun tidak sepenuhnya kuat dalam pandangan mereka.

Dengan menghitung rata-rata nilai dari skor yang diberikan oleh responden (jumlah nilai dibagi jumlah responden),

diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,45. Nilai ini berada dalam interval 1 hingga 5, dan berdasarkan penafsiran, nilai ini dianggap sebagai "Sangat Baik." Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa mayoritas besar responden memiliki pandangan positif dan menghargai pentingnya upaya berkelanjutan dari semua pihak untuk menjaga stabilitas usaha dalam jangka panjang.

Hasil nilai rata-rata kuesioner dari variabel Budaya Organisasi mengacu pada interval nilai 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 8 Rekapitulasi Keseluruhan Indikator dari Variabel Iklim Kerja pada P.T. BPRS PATRIOT BEKASI (PERSERODA)

No	Indikator	Rataan Nilai	Kategori
1	Inovatif dan berani mengambil risiko	4,39	Sangat Baik
2	Perhatian terhadap detail.	4,45	Sangat Baik
3	Berorientasi hasil	4,48	Sangat Baik
4	Beorientasi manusia	4,33	Sangat Baik
5	Beorientasi tim	4,27	Sangat Baik
6	Agresivitas	4,36	Sangat Baik
7	Stabilitas	4,45	Sangat Baik
Nilai Rataan Paling Besar		4,48	Sangat Baik
Nilai Rataan Paling Kecil		4,27	Sangat Baik
Rataan Nilai Semua Indikator		4,39	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut maka nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator ini dengan pernyataan "Sedapat mungkin semua pekerjaan diselesaikan dengan

hasil yang optimal." Nilai rata-ratanya adalah 4,48. Dengan penafsiran dari nilai ini adalah "Sangat Baik." Ini mengindikasikan bahwa responden secara umum sangat setuju bahwa penting untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan hasil yang optimal. Sedangkan pada nilai rata-rata terkecil ada pada indikator ini dengan pernyataan "Prestasi perusahaan yang diraih pada hakekatnya merupakan prestasi semua karyawan sebagai tim." Nilai rata-ratanya adalah 4,27, dengan penafsiran dari nilai ini juga adalah "Sangat Baik." Ini menunjukkan bahwa meskipun nilai rata-ratanya lebih rendah, responden tetap memiliki pandangan positif tentang konsep prestasi perusahaan yang merupakan hasil kerjasama tim. Nilai Rataan keseluruhan dari 7 indikator menghasilkan rata-rata sebesar 4,39, yang juga berada dalam interval 1 hingga 5. Penafsiran dari nilai ini adalah "Sangat Baik." Ini menggambarkan pandangan positif dan apresiasi yang kuat dari responden terhadap budaya organisasi yang diukur oleh indikator-indikator dalam kuesioner.

Dalam keseluruhan, hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa responden secara konsisten memberikan pandangan positif terhadap berbagai aspek budaya organisasi yang diukur oleh berbagai indikator. Nilai rata-rata yang tinggi mengindikasikan bahwa responden secara keseluruhan merasa bahwa budaya organisasi di perusahaan sangat baik dan sesuai dengan nilai-nilai yang diukur oleh indikator-indikator tersebut.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, beberapa saran hasil penelitian dapat diajukan:

1. PT. BPRS PATRIOT BEKASI (PERSERODA) dapat lebih memperkuat budaya ini dengan memberikan pelatihan, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan kepada karyawan untuk mencapai standar prestasi yang tinggi.

2. PT. BPRS PATRIOT BEKASI (PERSERODA) dapat memperkuat semangat kerjasama ini dengan mengadakan kegiatan kolaboratif, menghargai kontribusi individu dan tim, serta membangun lingkungan yang mendukung keterlibatan aktif semua karyawan.
3. PT. BPRS PATRIOT BEKASI (PERSERODA) melaksanakan pelatihan komunikasi internal yang efektif, dan program-program pengembangan budaya.
4. PT. BPRS PATRIOT BEKASI (PERSERODA) memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang telah berkontribusi dalam membangun dan mempertahankan budaya ini. Ini dapat meliputi penghargaan formal, pengakuan publik, atau bahkan insentif yang menghargai keterlibatan aktif dalam membentuk budaya organisasi yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rahmat., Muhammad Rasyid Abdillah, Mohammad Sidik Priadana, Weishen Wu, dan Berto Usman. (2020). "Organizational Climate and Performance: The Mediation Roles of Cohesiveness and Organizational Commitment". *International Conference on Environment and Technology. IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 469 (2020) 012048.*
- Ajija, Schohrul R et al. (2011). *Cara Cerdas Menguasai Eviews.* Jakarta: Salemba Empat.
- Amir, M. Taufiq (2017). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Fajar Interpratama Media.
- Anoraga, Pandji. (2001). *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Ishak., dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Arya, Ruchi., dan Monicha Sainy. (2017). "To Study the Impact of Organizational Climate on Employee Engagement in the Banking Sector with Special Reference to State Bank of India, Indore". *Prestige e-Journal of Management and Research.* Volume 4, Issue 1 (April, 2017).
- Cangara, Hafied. (2020). *Komunikasi Pembangunan: Telaah Untuk Memahami Konsep, Filosofi, Serta Peran Komunikasi Terhadap Pembangunan Dan Pembangunan Komunikasi Dalam Era Digital.* Depok: RajaGrafindo Persada.
- Damayanti, Astari., Sri Hartono, dan Istiqomah. (2022). "Work Ethos Review from Work Culture, Work Environment and Leadership (Case Study at P.T. Cahaya Bumi Nasional Surakarta)". *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR).* Vol-6, Issue-2, 2022.
- Fahmi, Abu., Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, dan Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah: Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fauziah, Siti Pupu., dan Martin Roestamy. (2020). *Pendidikan Karakter Berbasis Tauhid.* Cetakan ke-1. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23.* Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N dan Dawn C. Porter. (2016). *Dasar-Dasar Ekonometrika.* Edisi 5 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Irawan, Prasetya. (2006). *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial.* Jakarta: Departemen

- Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawati, Novi., and Siti Mujanah. (2021). "The Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance At Garment Industries In Jombang Indonesia". *Journal of Applied Management and Business*. Volume 2, Issue 2, December 2021.
- Kuswandi., Rina Febriyanti dan Suryo Cahyono. (2015). "Pengaruh *Human Relation*, Iklim Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 1, No 1, Maret 2015, hal 10-18.
- Lawu, Suparman Hi., Agus Suhaila, dan Riris Lestiowati. (2019). "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur". *MANAGERIAL-Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 2 No. 1 Tahun 2019.
- Lubis, Wildansyah. (2021). *Budaya Organisasi Perguruan Tinggi*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Luthfie, Muhammad. (2021). *Kebijakan Publik: Ruang Lingkup & Implementasi*. Cetakan ke-1. Depok: Rajawali Buana Pusaka.
- Mufidah. (2004). *Etos Kerja Muslim*. Diakses dari situs <http://alhikmah.com/contents.php?>
- Nasution, Indra Kesuma. (2019). *Budaya Kerja Kelas Dunia*. Cetakan pertama. Bekasi: Mulia Sejahtera Grafika.
- Nazir, Mohammad. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratikto, Adji. (2012). "Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Perekonomian". *Buletin Studi Ekonomi*. Volume 17, No. 2, Agustus 2012.
- Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rosyad, Rifki., Dede Aji Mardani, dan Wan Zailan Wan Kamaruddin Ali. (2022). "Living Work Ethics of Muslim Entrepreneurs in Tasikmalaya City, Indonesia". *Religious: Jurnal Studi Agama-Agama dan Lintas Budaya*. 6, 1 (2022): 13-24.
- Ruben, Brent D., dan Lea P. Stewart. (2017). *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Cetakan ke-3. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Santoso, Singgih. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Sapada, Achmad Faisal A., H. Basri Modding, Ahmad Gani, dan Syamsu Nujum. (2017). "The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employee performance". *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. Volume 6 Issue 12, Pages PP 28-36, 2017.
- Sari, Yohana Ika Harnita Sari., Endang Soelistiyowati, dan Erlin Estiana Yuanti. (2020). "Work Ethics Profile of Vocational College Students in Indonesia". *Jurnal Pendidikan Vokasi*. Volume 10, No. 3, 2020 (260-269).
- Sekolah Pascasarjana Universitas Djuanda. (2021). *Pedoman Penulisan Tesis Dan Artikel Ilmiah*. Bogor: UNIDA Press.
- Setyadharna, Andryan. (2010). *Uji Asumsi Klasik Dengan SPSS 16.0*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Sinamo, Jansen Hulman. 2005. *8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Soehartono, Irawan. (2008). *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*. Cetakan ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharto. (2020). "The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, Whistleblowing System, And Know Your Employee on Fraud Prevention in Sharia Banking". *Asia Pacific Fraud Journal*, 5(1) January-June 2020: 108-117.
- Timpe, A. Dale. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*. Cetakan kelima. Jakarta: P.T. Elex Media Komputindo.
- Triatna, Cepi. (2016). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Cetakan kedua. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Widarjono, Agus. (2005). *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, Amir. (2018). *Budaya Korporasi: Elemen Fundamental Transformasi Korporasi*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.