

# KESADARAN, LINGKUNGAN, DAN BUDAYA KERJA

**Mira Syafitri dan Meyzi Heriyanto**

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

**Abstract: Awareness, Environment, and Work Culture.** The purpose of this study was to determine the level of employee culture, and then analyze the influence of cultural awareness terhadap employee work and analyze the influence of environmental factors working employees on work culture of Law Bureau, Organization and Governance Riau Provincial Secretariat. The method used in this research is survey research, using a sample of law firm employee, organization and administration of the Regional Secretariat of Riau Province, amounting to 47 people and set the entire sampled population census method. The results show that the analysis of the influence of environmental factors working employees terhadap work culture at the firm, organization and administration of the Riau Provincial Secretariat 0185, so if your work environment is conducive for a unit of the workplace culture to increase by 0.185 units. This increase is positive, which means better employe work environment the better the culture of the law firm employee in Riau Provincial Secretariat.

**Abstrak: Kesadaran, Lingkungan, dan Budaya Kerja.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat budaya kerja pegawai, kemudian menganalisis besarnya pengaruh faktor kesadaran kerja terhadap budaya kerja pegawai dan menganalisis besarnya pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap budaya kerja pegawai pada Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Propinsi Riau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan sampel berjumlah 47 orang dan ditetapkan seluruh populasi dijadikan sampel dengan metode sensus. Hasil penelitian diketahui bahwa hasil analisis besarnya pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap budaya kerja, yakni 0.185 yang artinya apabila lingkungan kerja kondusif sebesar satu satuan maka budaya kerja akan meningkat sebesar 0,185 satuan. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka semakin baik pula budaya kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kesadaran kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja.

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pelayanan yang dilaksanakan oleh lembaga pemerintah dalam berbagai sektor, terutama yang menyangkut pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar, masih dirasakan belum sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Pegawai sebagai ujung tombak pelayanan pada masyarakat membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif yang merupakan upaya membentuk budaya kerja yang baik. Provinsi Riau yang operasionalisasi pelaksanaan tugas dan fungsinya diatur dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) diantaranya memiliki Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah, adalah lembaga yang bertugas mengurus masalah produk hukum dalam rangka memberikan penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan pegawai bekerja tidak berdasarkan tugas pokok dan

fungsinya masing-masing yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dilihat dalam tugas pokok dan fungsi pegawai maka kondisi ini menjadi bertentangan, tumpang tindih pekerjaan ini dan terkadang membuat pekerjaan seorang pegawai bisa dikerjakan oleh pegawai lainnya tanpa sepengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Selain itu pegawai dalam bekerja kurang mampu menyatakan tidak atau ya terhadap pekerjaan yang menjadi bebannya sehingga terdapat pekerjaan yang sebenarnya diketahui salah prosedur namun dibiarkan saja kesalahannya karena sudah ditetapkan atasan. Hubungan kurang harmonis antara pegawai juga menjadi fenomena sangat dramatis. Hal ini dapat dilihat sesama pegawai saling sikut menyikut dan juga memburuk-burukkan serta mengadukan kepada pimpinan mengenai aib pegawai satu dan yang lainnya. Contoh pada saat terjadinya Pemilukada

adanya aduan kepada atasan keterlibatan pegawai mendukung salah seorang calon gubernur.

Perwujudan budaya sebagai suatu rangkaian tindakan dan kegiatan manusia yang terpolakan membentuk suatu nilai budaya. Nilai budaya atau *cultural value* merupakan suatu nilai yang dirumuskan dan ditetapkan oleh suatu kebudayaan. Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa budaya adalah nilai yang dianut oleh suatu kelompok dalam suatu lingkungan tersendiri juga merupakan suatu kebiasaan seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan suatu kegiatan.

Menurut Ndraha (2005) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi budaya kerja diantaranya adalah yang berasal dari dalam diri (kesadaran kerja) dan yang berasal dari luar diri (lingkungan kerja). Selain itu juga Safitri (2011) menyatakan faktor orientasi tim (menambah kesadaran), pimpinan dan pengambilan keputusan merupakan faktor yang mempengaruhi budaya kerja. Kemudian menurut Yudo (2004) menyebutkan faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah kemampuan (kesadaran akan pengetahuan) dan komitmen dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, ethos, suasana bathin dalam suatu organisasi. Menurut Freiberg (1998) pentingnya lingkungan kerja adalah dalam mencapai tujuan organisasi dan individu dalam mencapai suatu tujuan. Lingkungan kerja yang sehat di suatu organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh anggota melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat budaya kerja pegawai, kemudian menganalisis besarnya pengaruh faktor kesadaran kerja terhadap budaya kerja pegawai dan menganalisis besarnya pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap budaya kerja pegawai pada Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Propinsi Riau

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Propinsi Riau, dengan alasan bahwa sesuai dengan lokasi pengamatan sementara di lapangan, yang mana persoalan yang ditemukan di Setda sehingga pemilihan lokasi ini dinilai tepat dan dapat menjawab persoalannya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk membuat gambaran atau lukisan sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta pengaruh antara fenomena yang diselidiki. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai biro hukum, organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah Propinsi Riau yang berjumlah 47 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang dapat dijadikan sebagai sasaran penelitian, maka yang dijadikan sampelnya adalah pegawai adalah sebanyak 47 dengan menggunakan teknik sensus.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Budaya Kerja**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja dalam kategori baik (48,9%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Propinsi Riau sudah memiliki budaya kerja yang baik. Sikap pegawai terhadap pekerjaan masih lebih rendah dibandingkan perilakunya dalam bekerja. Kondisi ini karena pegawai selalu mengingat tugas dan tanggung jawab yang sudah atau yang belum dikerjakan; kemudian juga pekerjaan yang ditekuni membutuhkan pengerjaan yang seksama; pekerjaan yang ditekuni membutuhkan kecermatan dalam menyelesaikannya; pegawai memiliki keinginan untuk terus belajar dan mempelajari yang menjadi tugas dalam bekerja; bertanya kepada pegawai yang lebih mengerti tentang tugas yang diemban saat ini; pegawai senang membantu sesama pegawai dalam kebaikan dan budaya saling membantu di kantor menjadi hal yang dituntut.

Budaya kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja diban-

dingkan dengan kegiatan lain, sikap terhadap pekerjaan, yaitu bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Tanggapan responden tentang sikap terhadap pekerjaan pada umumnya adalah setuju (42.6%). Ini berarti bahwa pegawai pada biro hukum, organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah sudah mengambil sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan, namun dalam hal sebagian dari pegawai ada yang tidak ingin mengandikan dirinya seumur masa kerja ke jenis pekerjaan seperti sekarang ini. Hal ini karena pegawai negeri tersebut menginginkan karir yang lebih baik dimasa yang akan datang. Selain itu juga sebagian dari pegawai tidak siap dipersalahkan dari apa yang menjadi tanggungjawab dalam pekerjaan. Hal ini disebabkan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, kemudian juga pengawasan juga dilakukan oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Perilaku saat bekerja yaitu rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya. Tanggapan responden tentang perilaku saat bekerja pada umumnya adalah setuju (55.3%). Ini berarti bahwa pegawai pada biro hukum, organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah mempunyai perilaku saat bekerja yang baik. Namun sebagian belum berpendapat yang sama khususnya berkaitan dengan masalah pekerjaan yang ditekuni membutuhkan pengerjaan yang seksama, kemudian juga belum semua setuju dengan pernyataan membutuhkan kecermatan dalam menjalankannya dan juga masih ada sebagian budaya saling membantu kurang tampak. Hal ini disebabkan sebagian dari pegawai merasakan hal tersebut sehingga mereka menyatakan hal serupa. Kemudian juga dapat diketahui tanggapan responden menanggapi bahwa mereka budaya kerja pada umumnya adalah setuju (48.9%). Ini berarti bahwa pegawai pada biro hukum, organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah sudah

mempunyai budaya kerja yang baik. Namun sebagian responden masih menganggap sikap yang belum sama dengan yang lainnya dalam bekerja dan juga belum berperilaku selayaknya.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Ndraha (2005) bahwa budaya kerja dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Kemudian dilihat dari perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

### **Pengaruh Faktor Kesadaran Kerja terhadap Budaya Kerja Pegawai**

Terbukti bahwa kesadaran kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap budaya kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kesadaran kerja para pekerja, maka semakin baik pula budaya kerja yang dihasilkan pegawai dalam bekerja. Sebagai seorang pegawai negeri sipil harus mengabdikan kepada negara, selain itu juga siap ditempatkan bekerja dimana saja sesuai dengan kompetensi. Pegawai menerima ditempatkan dimana saja bekerja kapan saja, kemudian mengetahui konsekuensi bekerja sebagai pegawai negeri sipil. Pegawai menerima mutasi kapan saja dan ditempatkan dimana saja.

Diterimanya bekerja sebagai PNS berdasarkan kompetensi yang dimiliki, memiliki ketrampilan dalam bekerja dalam bidang tugas saat ini, memiliki pengalaman yang dapat digunakan menyelesaikan tugas dalam bidang tugas saat ini, memperoleh pelatihan yang relevan dengan bidang tugas saat ini, bekerja sesuai dengan pendidikan yang diperoleh selama ini, memiliki kedekatan dengan pimpinan, mengetahui keinginan pimpinan dalam bekerja, memperoleh penjelasan tugas yang jelas dalam bekerja dan memberikan laporan kerja sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan serta siap

mempertanggungjawabkan pekerjaan yang dilakukan selama ini.

Faktor kesadaran diri adalah pengetahuan yang lebih dalam tentang apa saja kelebihan dan kelemahan dan yang dimilikinya. Kesadaran diri adalah mengetahui seakurat mungkin berbagai keunggukan personal, entah itu bawaan ataupun hasil pemberdayaan dan mengetahui sasaran yang hendak diwujudkan. Dilihat dari kemampuan membuka mata dan menafsirkan apa yang dilihat tanggapan responden menanggapi bahwa mereka kemampuan membuka dan menafsirkan pada umumnya adalah setuju (43.8%). Ini berarti bahwa pegawai pada biro hukum, organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah telah memiliki kemampuan untuk membuka dan menafsirkan segala bentuk tanggung jawab kerja yang dibebankan. Namun sebagian dari responden masih ada yang belum setuju dengan pernyataan mereka siap ditempatkan dimana saja sesuai kompetensi dan juga mereka belum siap bekerja kapan saja dibutuhkan serta mereka tidak menerima mutasi yang diajukan karena tidak sesuai dengan keinginan pegawai.

Tanggapan responden menanggapi bahwa mereka kemampuan aktifitas pada umumnya adalah netral (41.3%). Ini berarti bahwa pegawai pada biro hukum, organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah cukup mempunyai kemampuan dalam menjalankan aktifitas sebagai pegawai. Namun sebagian responden masih ada yang belum setuju dengan pengalaman kerja mereka dipergunakan dalam bekerja dan juga pelatihan yang mereka peroleh kurang relevan dengan bidang tugas saat ini dan juga sebagian dari pegawai bekerja kurang sesuai dengan pendidikannya.

Tanggapan responden menanggapi bahwa mereka kemampuan berbicara pada umumnya adalah setuju (46.4%). Ini berarti bahwa pegawai pada biro hukum, organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah sudah mempunyai kemampuan dalam berbicara. Namun sebagian dari responden belum mengetahui keinginan pimpinan dalam bekerja dan juga mereka tidak memperoleh penjelasan tugas yang jelas dalam bekerja dan juga belum adanya kejelasan pe-

nyerahan laporan hasil kerja yang ditugaskan kepada pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai belum memiliki kemampuan dalam menyampaikan dan meminta penjelasan dari atasan dalam bekerja.

Tanggapan responden tentang kesadaran kerja pada umumnya adalah setuju (43.4%). Ini berarti bahwa pegawai pada biro hukum, organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah sudah memiliki kesadaran kerja dalam menjalankan segala tugas yang dibebankannya. Namun kalau dilihat dari setiap indikator kesadaran kerja terjadi untuk indikator kemampuan aktifitas dan kemampuan berbicara persentase responden yang netral lebih dari 40%. Karena disebabkan responden tidak memiliki kemampuan yang sama dengan tanggapan belum mendapat pelatihan yang relevan dan tidak sesuai dengan bidang kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Safitri (2011) menyatakan bahwa faktor orientasi tim (menambah kesadaran), pimpinan dan pengambilan keputusan merupakan faktor yang mempengaruhi budaya kerja. Kemudian menurut Yudo (2004) menyebutkan faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah kemampuan (kesadaran akan pengetahuan) dan komitmen dalam bekerja.

### **Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja terhadap Budaya Kerja Pegawai**

Juga terbukti lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap budaya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula budaya kerja yang terbangun dalam organisasi. Semakin baik lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang nyaman yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja, kemudian fasilitas kerja yang lengkap yang dapat memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas, aturan proses menyelesaikan pekerjaan yang sistematis sehingga pekerjaan dapat terukur penyelesaiannya, standar hasil kerja yang ditetapkan berdasarkan standar mutu hasil kerja maka akan berdampak kepada sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja.

Kemudian lingkungan sosial seperti jalinan hubungan yang harmonis dengan atasan dimana saya bekerja sekarang ini, teman kerja yang saling membantu dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis dengan pihak yang membutuhkan hasil kerja di kantor dan tugas yang jelas dalam bekerja di organisasi memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja.

Kemudian lingkungan manajemen seperti adanya alur pertanggungTanggapan yang jelas dalam bekerja, tim yang solid dalam menyelesaikan pekerjaan, standar kerja yang diatur dalam SOP, prosedur kerja yang jelas dan pimpinan yang dapat memotivasi dalam bekerja berpengaruh pada sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja.

Tanggapan responden tentang lingkungan fisik pada umumnya adalah netral (45.7%). Ini berarti bahwa lingkungan fisik cukup mendukung pegawai pada biro hukum, organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah untuk menjalankan aktifitas pekerjaannya. Namun masih terdapat sebagian responden belum merasa memiliki ruangan kerja yang nyaman dan dapata mendorong peningkatan produktifitas kerja dan juga belum memiliki fasilitas kerja yang lengkap yang dapat memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas serta belum memiliki aturan proses menyelesaikan pekerjaan yang sistematis sehingga pekerjaan dapat terukur penyelesaiannya.

Tanggapan responden tentang lingkungan sosial pada umumnya adalah setuju (46.2%). Ini berarti bahwa lingkungan sosial pegawai pada biro hukum, organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah mendukung dalam menjalankan aktifitas sebagai PNS. Namun dari responden masih ada yang tidak setuju dengan pernyataan menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan dimana saya bekerja sekarang ini dan juga tidak memiliki teman kerja yang saling membantu dalam bekerja serta tidak memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan pihak yang membutuhkan hasil kerja di kantor.

Tanggapan responden tentang lingkungan manajemen pada umumnya adalah tidak setuju (39%). Ini berarti bahwa tidak memiliki lingkungan manajemen pada Pegawai Biro Hukum,

Organisasi, dan Tata Laksana Sekretariat Daerah. Namun sebagian dari responden masih ada yang menganggap belum memiliki tugas yang jelas dalam bekerja di organisasi, selain itu juga belum memiliki alur pertanggungjawaban yang jelas dalam bekerja serta belum memiliki tim yang solid dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai belum memiliki standar kerja yang diatur dalam SOP dan belum memiliki prosedur kerja yang jelas serta belum memiliki pimpinan yang dapat memotivasi dalam bekerja. Hal ini karena tidak semua pegawai memiliki jabatan dan meja kerja dan ruangan yang memadai dan sebagian dari mereka non job.

Tanggapan responden tentang pada umumnya adalah netral (36.4%). Ini berarti bahwa pegawai pada Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana Sekretariat Daerah mempunyai lingkungan kerja yang cukup baik. Namun masih ada sebagian dari mereka yang menganggap belum terpenuhinya kebutuhan lingkungan fisik dan juga lingkungan sesama pegawai dan manajemen. Hal ini sejalan dengan pendapat Ndraha (2005) bahwa faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan budaya kerja.

## SIMPULAN

Tingkat budaya kerja pegawai pada Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau berdasarkan hasil penelitian dalam kategori baik (48,9%). Itu artinya pegawai sudah mempunyai sikap terhadap pekerjaan yang baik dan berperilaku baik dalam waktu kerja. Besarnya pengaruh faktor kesadaran kerja terhadap budaya kerja pegawai, yakni 0.219 yang artinya apabila kesadaran kerja meningkat sebesar satu satuan maka budaya kerja akan meningkat sebesar 0,219 satuan. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin baik kesadaran kerja pegawai maka semakin baik pula budaya kerja pegawainya. Besarnya pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap budaya kerja pegawai, yakni 0.185 yang artinya apabila lingkungan kerja kondusif sebesar satu satuan maka budaya kerja akan meningkat sebesar 0,185 satuan. Peningkatan ini bernilai positif,

yang bermakna semakin baik lingkungan kerja ,  
maka semakin baik pula budaya kerja pegawai.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

Ndraha, T. 2005. *Teori Budaya Organisasi*.  
Jakarta: Rineka Cipta.

Siagian, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Ubaedy. 2007. *Kompetensi Kunci dalam  
Berkompetisi: Career, Business & Life*,  
Jakarta: Bee Media.

Widjaja, 2002, “Kompetensi Inti Daerah Sebagai  
Strategi Peningkatan Daya Saing Dalam  
Rangka Pembangunan Ekonomi Daerah  
Berkelanjutan”, JIANA, Pekanbaru.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*,  
Jakarta: Salemba Empat.

Yudo, Widy. 2004. “Budaya Kerja, Kemampuan  
dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro  
Kepegawaian Sekretariat Provinsi Jawa  
Timur”, *Tesis*, tidak dipublikasikan.