

KAJIAN BUDAYA KERJA PEGAWAI KECAMATAN SAMBOJA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Mahwandi¹, Aji Ratna Kusuma², Massad Hatuwe³

Abstrak

Budaya kerja pegawai kecamatan samboja kabupaten kutai kartanegara yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai negeri sudah dapat dilaksanakan cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi, kemudian untuk indikator yang berkaitan dengan pemahaman terhadap tugas yang diemban oleh para pegawai sudah cukup baik dipahami dan dilaksanakan, kerjasama sebagai salah satu indikator dari budaya kerja di Kantor Camat Samboja sudah cukup baik juga dilaksanakan, disiplin dan keteraturan kerja yang juga merupakan salah satu indikator budaya kerja di kantor kecamatan Samboja sudah dilaksanakan cukup baik sedangkan Integritas dan profesionalisme kerja di kantor kecamatan Samboja sudah dilaksanakan cukup baik. Kemudian perilaku pemimpin dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja pegawai.

Kata Kunci : *Budaya Kerja, Pegawai*

Pendahuluan

Otonomi daerah merupakan wewenang untuk mengatur urusan pemerintahan yang bersifat lokal atas prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat untuk memecahkan berbagai masalah dan pemberian pelayanan yang bersifat lokal demi kesejahteraan masyarakat yang bersangkutan berdasarkan standar pelayanan yang telah ditetapkan.

Akan tetapi, sampai saat ini pelayanan publik cenderung belum sepenuhnya menganut responsibilitas, responsivitas kadang-kadang malah tidak repesentatif. Pelayanan publik yang dikelola oleh Pemerintah secara hierarkis, sehingga banyak pelayanan pemerintahan seperti pendidikan, kesehatan, transportasi, pekerjaan umum, pertanahan, penanaman modal, fasilitas sosial sosial, tenaga kerja dan lainnya yang dikelola oleh pemerintah

-
1. Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL - Samarinda
 2. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.
 3. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.

tidak memuaskan masyarakat, bahkan kalah bersaing dengan pelayanan pihak swasta.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Tanpa ada budaya kerja aparatur yang baik maka kecil kemungkinan pelaksanaan dan penerapan pelayanan kepada masyarakat tidak akan berjalan dan tercapai dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. Gejala gejala yang nampak terlihat di Kantor Kecamatan Samboja berdasarkan pengamatan dan informasi dari masyarakat bahwa masih ada pegawai yang kurang disiplin, tanggung jawab yang masih belum optimal terhadap pekerjaan, kurang memahami tugas, belum maksimalnya kerjasama, serta integritas dan profesionalisme yang belum optimal hanya akan bekerja sungguh sungguh jika ada perintah dan adanya pengawasan dari pimpinan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka budaya kerja pegawai perlu di tingkatkan.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Budaya

Budaya diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan memiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrik, 2000). Sehingga untuk merubah sebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat. Pada bagian lain Chatab (2007) memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai.

Arifin, Amirullah dan Fauziah (2000) budaya didefinisikan sebagai “sesuatu yang dianggap biasa bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosial dalam pengertian ini mungkin berupa negara, kelompok desa didaerah, atau sebuah organisasi. Arti yang dapat tersebut dinyatakan sebagai kebiasaan, slogan, *legends*, arsrite buatan simbolis. (Chatab : 2007).

Budaya organisasi perusahaan yang berorientasi global akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh budaya nasional tempat perusahaan itu beroperasi. Karena pengaruh global, maka perusahaan sebaiknya mengembangkan budaya organisasi yang berbeda dari budaya suatu negara. Budaya organisasi berbeda dari suatu negara ke negara lain (Lowe, 1992) dalam (Wirawan, 2007).

Adapun menurut Robbins (2003) bahwa, budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Tunstal (1983) dalam Wirawan (2007) mendefinisikan, budaya organisasi adalah suatu kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta

melukiskan pola implicit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi

Pembentukan Budaya Organisasi

Pada dasarnya untuk membentik budaya organisasi yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Didalam perjalanannya sebuah organisasi mengalami pasang surut, dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Budaya bisa dilihat sebagai hal yang mengelilingi kehidupan orag banyak dari hari ke hari, bisa direkayasa dan dibentuk. Jika budaya dikecilkan cakupannya ketingkat organisasi atau bahkan kekelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya, direkayasa, diatur dan diubah (Robbins, 2003).

Menurut Robbins (2003), budaya organisasi dapat dibentuk melalui beberapa tahap yaitu :

- 1) Seseorang (pendiri) mempunyai sejumlah idea tau gagasan tentang suatu pembentukkan organisasi baru.
- 2) Pendiri membawa satu atau lebih orang-orang kunci yang merupakan para pemikir dan membentuk sebuah kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri.
- 3) Kelompok tersebut memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan sebuah organisasi. Mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha, dan lain-lain mengenai suatu hal yang relevan.
- 4) Langkah terakhir yaitu orang-orang lain dibawa masuk kedalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti dan pada akhirnya memulai sebuah pembentukkan sejarah bersama.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003), ada tujuh karakteristik utama yang secara kese luruhan , mencakup isi dari budaya organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut adalah :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian kerincian, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan) analisis dan perhatian kerincian.
- 3) Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan maajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi tertentu.
- 5) Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

- 6) Keagresifan, yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif bukannya bersantai-santai.
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Adapun fungsi budaya organisasi antara lain :

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawan, sebagai perusahaan yang inovatif yang memburu pengembangan produk baru.
2. Memudahkan komitmen kolektif, sebuah perusahaan dimana karyawannya bangga menjadi bagian darinya atau cenderung tetap bekerja dalam waktu lama.
3. Mempromosikan sistem stabilitas sosial, mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, konflik dan perubahan diatur dengan efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, dimana membantu karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya.

Menurut Robbins (2003), fungsi budaya organisasi antara lain :

- 1) Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, yang berate bahwa budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- 2) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
- 3) Budaya membawa suatu rasa identitas ke para anggota organisasi.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan yang bersangkutan dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan apa yang harus dilakukan oleh para karyawan, dan
- 5) Budaya meningkatkan kematapan sistem sosial.

Peran Budaya Organisasi

Didalam model manajemen apapun, para pemimpin selalu bertanggung jawab atas keteladanannya (Robbins, 2003). Budaya organisasi mempunyai dua tingkatan yang berbeda yang dapat ditinjau dari sisi kejelasan, dan ketahanan terhadap perubahan. Pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk kepada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota kelompok sudah berubah.

Mengetahui peran budaya organisasi dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi budaya organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi.

Berikut ini dikemukakan peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi (Wirawan, 2007).

- 1) Identitas organisasi. Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
- 2) Menyatukan organisasi. Budaya organisasi merupakan lem normative yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Ketika akan masuk menjadi anggota organisasi, para calon anggota organisasi mempunyai latar belakang budaya dan karakteristik yang berbeda. Agar dapat diterima sebagai anggota organisasi, mereka wajib menerima dan menrapkan budaya organisasi.
- 3) Reduksi konflik. Budaya organisasi yang sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda, pola pikir, asumsi, filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi.
- 4) Komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.
- 5) Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.
- 6) Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi menciptakan konsistensi ber pikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, nasabah, pelanggan, atau klien organisasi.

- 7) Motivasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.
- 9) Keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Richard L Gardner (1999) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kerja.

Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisien, serta menurunkan ketidak pastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan

Nilai-nilai Budaya Organisasi

Nilai-nilai adalah suatu kepercayaan yang permanen mengenai apa yang tepat dan tidak tepat yang mengarahkan tindakan dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Heinz dan Harold, 1993) dalam (Wirawan, 2007). Gareth R. Jones (1995) dalam Wirawan (2007) menggolongkan nilai-nilai menjadi nilai-nilai terminal, instrumen, dan khusus.

Nilai terminal adalah keadaan akhir atau *out put* yang diharapkan atau ingin dicapai oleh anggota organisasi. Nilai instrumental adalah model perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Model organisasi yang diharapkan misalnya kerja keras, kedisiplinan, menghormati tradisi, jujur, berani mengambil resiko. Nilai terminal dan instrumental menciptakan norma khusus berupa peraturan dan prosedur perasi yang mengatur cara berperilaku dan melakukan pekerjaan tertentu.

Nilai-nilai Budaya Organisasi

Nilai-nilai adalah suatu kepercayaan yang permanen mengenai apa yang tepat dan tidak tepat yang mengarahkan tindakan dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Heinz dan Harold, 1993) dalam (Wirawan,

2007). Gareth R. Jones (1995) dalam Wirawan (2007) menggolongkan nilai-nilai menjadi nilai-nilai terminal, instrumen, dan khusus.

Nilai terminal adalah keadaan akhir atau *out put* yang diharapkan atau ingin dicapai oleh anggota organisasi. Nilai instrumental adalah model perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Model organisasi yang diharapkan misalnya kerja keras, kedisiplinan, menghormati tradisi, jujur, berani mengambil resiko. Nilai terminal dan instrumental menciptakan norma khusus berupa peraturan dan prosedur perasi yang mengatur cara berperilaku dan melakukan pekerjaan tertentu.

Budaya Kerja

Menurut George Thomason (Taliziduhu Ndraha, 2005) *work is an activity which demands the expenditure of energy or effort to create 'raw materials' those product or services which people value* (Kerja adalah aktivitas dimana tuntutan pemakaian energy atau tenaga untuk membuat 'material kasar' suatu produk atau jasa dimana orang menilai). Kerja merupakan proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya.

Marshall dalam Taliziduhu Ndraha (2005) memberikan pengertian "kerja" dengan *leisure*, menurutnya penggunaan kata "kerja" tidak hanya memberikan nilai tambah ekonomi kepada orang tersebut. misalnya bekerja tanpa bayaran seperti hobi, berkebun dan sebagainya. Suatu "kerja" yang kelihatannya tidak langsung bernilai ekonomi, melainkan nilai psikologis, sosial, dan spiritual, seperti relaksasi, rekreasi, kepuasan intrinsic, ketenangan dan kedamaian, yang membuat kegiatan orang yang bersangkutan beroleh semangat baru mendapat inspirasi, pendorong atau potensi baru, bisa berdampak bisnis yang luas, dan oleh sebab itu juga memiliki nilai kerja walaupun *vehicle* (wujud)-nya buka lembaga atau alat kerja.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tinda yang terwujud sebagai kerja. (Drs. Gering Supriyadi, MM dan Drs. Tri Guno, LLM).

Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu sendiri, menurut Sithi Amnuai dalam Ndraha (2005) menjelaskan "*being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration*" artinya pembentukan budaya kerja terjadi takkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

Nilai Budaya Kerja

Adapun cakupan makna setiap nilai budaya kerja antara lain :

- 1) Disiplin. Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- 2) Keterbukaan. Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesame mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Saling menghargai. Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesame mitra kerja.
- 4) Kerjasama. Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan (Nirman : 2004).

Unsur dan Dimensi Budaya Kerja

Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsure yaitu :

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari dan kewajibannya, suka membantu sesame pegawai, atau sebaliknya.

Dimensi-dimensi budaya organisasi menurut Hofstede, Reynold, dan Denison dalam Chatab (2007) adalah sebagai berikut :

- a) Dimensi budaya organisasi menurut Hofstede, yaitu : *process oriented vs. result oriented, employee oriented vs. job oriented, parochial vs. professional, open system vs. close system, close control vs. tight control, normative vs. pragmatic.*
- b) Dimensi budaya organisasi menurut Reynold berorientasi eksternal vs internal, berorientasi pada tugas vs aspek sosial, menekankan pada pentingnya *safety vs. berani menanggung resiko, menekankan pada pentingnya conformity vs. individuality* pemberian *reward* berdasarkan kinerja individu vs. kinerja kelompok, pengambilan keputusan secara individual vs. keputusan kelompok, pengambilan keputusan secara terpusat (*centralized*) vs. *decentralized*, menekankan pentingnya perencanaan vs. *ad hoc*, menekankan pada pentingnya stabilitas organisasi vs. inovasi organisasi, mengarahkan karyawannya untuk berkooperatif vs berkompetisi, menekankan pada pentingnya organisasi yang sederhana vs. kompleks, prosedur bersifat formal vs. informal, menuntut karyawan sangat loyal kepada organisasi vs. tidak mementingkan loyalitas dan *ignorance vs. knowledge.*

Hasil Penelitian

Budaya Kerja Pegawai yang Berkaitan dengan Wewenang dan Tanggungjawab

Wewenang (*authority*) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Penggunaan wewenang secara bijaksana merupakan faktor kritis bagi efektivitas organisasi. Peranan pokok wewenang dalam fungsi pengorganisasian, wewenang dan kekuasaan sebagai metoda formal, dimana manajer menggunakannya untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja, tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian hidup manusia, bahwa setiap manusia di bebani dengan tanggung jawab. Apabila di kaji tanggung jawab itu adalah kewajiban yang harus di pikul sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat.

Dari hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pegawai yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai negeri sudah dapat dilaksanakan cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi. Kemudian untuk indikator yang lain berkaitan dengan budaya kerja yaitu pemahaman tugas oleh pegawai.

Budaya Kerja Pegawai yang Berkaitan dengan Pemahaman Tugas dalam Melaksanakan Pekerjaan

Definisi tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Dengan memahami TUPOKSI, pegawai seharusnya dapat memahami tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa indikator yang berkaitan dengan budaya kerja yaitu pemahaman terhadap tugas yang di emban oleh para pegawai sudah cukup baik dipahami dan dilaksanakan.

Budaya Kerja Pegawai yang Berkaitan dengan Disiplin dan Keteraturan Kerja

Disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar disiplin ini dapat dilaksanakan dengan baik terlebih dahulu harus dietetapkan program disiplin pegawai.

Salah satu ruang lingkup manajemen personalia yang ditunjukkan untuk meningkatkan disiplin para pegawainya adalah penilaian disiplin kerja. Untuk

mencapai tujuannya, Instansi berusaha untuk mengembangkan kemampuan dan motivasi para pegawai, karena merekalah yang menggerakkan, mengelola serta mengatur penggunaan sumber daya sumber daya lainnya

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa disiplin dan keteraturan kerja yang merupakan salah satu indikator budaya kerja di kantor kecamatan Samboja sudah dilaksanakan cukup baik.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

1. Perilaku pemimpin

Perilaku pemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja dalam suatu organisasi. Dalam hal ini diperlukan keteladanan sikap untuk dapat dijadikan contoh dan panutan oleh semua karyawan, juga kebijakan dalam menentukan arah, tujuan serta visi dan misi suatu organisasi yang akan juga dijadikan landasan dalam pelaksanaan budaya kerja.

Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

2. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja pegawai, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat budaya kerja. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan budaya kerja para pegawai begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan budaya kerja karyawan ikut menurun. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan budaya kerja karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan budaya kerja.

Kesimpulan

- a) Untuk tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam melayani masyarakat serta sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku, sehingga budaya kerja yang berkaitan dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan dapat dilaksanakan dengan cukup baik.
- b) Bahwa tugas pokok dan fungsi pegawai adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau

pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Secara keseluruhan pegawai di kecamatan ini sudah memahami tugas tugas mereka sehingga dalam bekerja tidak terjadi tumpang tindih dengan pekerjaan pegawai lainnya, meskipun kadang kadang ada juga pegawai yang tidak memahami secara baik tugas dan fungsi mereka sebagai pegawai.

- c) Kemampuan pegawai di Kecamatan Samboja berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal dalam melaksanakan tupoksinya tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan. Disamping itu hendaknya pegawai dalam bekerja tidak terlepas adanya kerjasama yang saling menunjang.
- d) Pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor , dan selesai pada waktunya, maka pegawai tersebut masuk dalam kategori disiplin artinya budaya kerja pegawai yang bersangkutan baik, namun tidak semua pegawai melakukan hal tersebut di atas, ada juga yang masih tudak disiplin dan secara keseluruhan pegawai di kantor ini sudah cukup disiplin.

Saran

- a) Hendaknya masalah lingkungan kerja yang merupakan salah satu hal yang sangat penting yang mempengaruhi budaya kerja pegawai dapat diciptakan dengan baik oleh pimpinan agar. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi lembaga atau instansi. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja pegawai, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat budaya kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja yang ada perlu ditingkatkan lagi.
- b) Perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal berupa kursus berkaitan dengan tugas pokok pegawai, sehingga mereka mampu memahami tugas tugas yang diberikan.
- c) Salah satu faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai adalah perilaku pemimpin. Oleh karena itu hendaknya dalam hal ini diperlukan keteladanan sikap untuk dapat dijadikan contoh dan panutan oleh semua karyawan, juga kebijakan dalam menentukan arah, tujuan serta visi dan misi suatu organisasi yang akan juga dijadikan landasan dalam pelaksanaan budaya kerja. Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah ayng ada secara efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Arifin, Amirullah dan F. 2004. *Analisis Ekonomi Pertanian Indonesia*, Jakarta : Kompas.
- Chatab, Nevizond, *Profil Budaya Organisasi*, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Gering, Supriyadi dan Triguno. 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemenintah*. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa M. Taufik Amir, Indeks, Jakarta, 2005.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Nirman, Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan ketiga, Penerbit CV. Citra Media, Surabaya.
- Osborne, David dan ed Gaebler. 1992. *Mewirusahaakan Birokrasi-Mentransformasikan Semangat Wirausaha ke dalam sektor Publik (Reinventing Government-How The Entrepreneurship Spirit im Transforming The Public Sector)*. Terjemahan Abdul Rosid. Jakarta : PPM.
- Robbin, Stephen P and Nancy Langton. (2003). *Organization behavior* (online) tersedia di situs Pearson education Canada.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.