

# **KEBIASAAN PEGAWAI DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA DI KANTOR KEPALA DESA GUNUNGSAARI KECAMATAN SADANANYA KABUPATEN CIAMIS**

**Adilla Dwi Astuti<sup>1</sup>, Wawan Risnawan<sup>2</sup>, Rifki Agung Kusuma Putra<sup>3</sup>**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia<sup>1,2,3</sup>*

E-mail : adilla\_dwi@student.unigal.ac.id

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya Kebiasaan Pegawai Dalam Membangun Budaya Kerja di Kantor Kepala Desa Gunungsari Kecamatan Sadananya Kabupaten Ciamis. Hal ini terlihat dari masih rendahnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, serta keterlambatan dalam melaporkan hasil kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kebiasaan Pegawai Dalam Membangun Budaya Kerja di Kantor Kepala Desa Gunungsari Kecamatan Sadananya Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, studi dokumentasi terhadap 8 informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebiasaan Pegawai Dalam Membangun Budaya Kerja di Kantor Kepala Desa Gunungsari belum berjalan secara optimal. Dua indikator utama yang belum berjalan optimal yaitu: 1). Pegawai belum melaksanakan pekerjaan berdasarkan atas kesadaran pribadinya, 2). Pegawai belum melaksanakan tugas dan melaporkan hasil pekerjaannya dengan rasa penuh tanggung jawab. Meskipun demikian, pegawai telah mulai melakukan upaya perbaikan seperti pegawai mulai memisahkan urusan pribadi dan pekerjaan kantor agar kinerja tidak terganggu. Bagi yang kurang disiplin, diberikan teguran berupa penambahan tugas sebagai efek jera agar lebih cekatan dan bertanggung jawab.*

**Kata Kunci :** *Kebiasaan, Budaya Kerja, Pegawai.*

## **PENDAHULUAN**

Budaya kerja merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Secara umum, budaya kerja dapat dipahami sebagai sistem nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang dipegang teguh oleh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan

tugas dan berinteraksi di lingkungan kerja. Budaya kerja yang baik akan mempengaruhi cara pegawai berpikir, bersikap, dan bertindak, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, budaya kerja memiliki peranan strategis. Pemerintah

desa merupakan garda terdepan dalam pelayanan publik yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Keberhasilan pelayanan publik di tingkat desa tidak hanya ditentukan oleh aturan dan prosedur kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kebiasaan yang dibangun oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kebiasaan tersebut mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, ketelitian, kerjasama tim, dan sikap ramah dalam memberikan pelayanan.

Kantor Kepala Desa Gunungsari, Kecamatan Sadananya, Kabupaten Ciamis, adalah salah satu unit pemerintahan desa yang berperan penting dalam mengatur, mengoordinasikan, dan melaksanakan berbagai program pembangunan serta pelayanan administrasi kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, pegawai atau perangkat desa diharapkan memiliki kebiasaan kerja yang positif agar tercipta budaya kerja yang mendukung tercapainya visi dan misi desa.

Namun, membentuk budaya kerja yang ideal tidaklah mudah. Budaya kerja tidak dapat dibangun secara instan, melainkan terbentuk melalui proses yang panjang dan berkesinambungan. Faktor-faktor seperti perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dapat memengaruhi kebiasaan kerja setiap pegawai. Kebiasaan yang positif, seperti mematuhi jam kerja, menyelesaikan

tugas tepat waktu, dan bersikap profesional terhadap masyarakat, akan membangun budaya kerja yang baik. Sebaliknya, kebiasaan yang kurang baik, seperti keterlambatan, kurangnya koordinasi, dan rendahnya tanggung jawab, dapat menghambat terciptanya budaya kerja yang profesional.

Selain itu, perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, transparan, dan berkualitas juga menuntut perubahan perilaku kerja pegawai. Pemerintah desa harus mampu beradaptasi dengan Perkembangan tersebut, termasuk dalam membentuk kebiasaan kerja pegawai yang sesuai dengan standar pelayanan publik. Dalam hal ini, peran kepemimpinan Kepala Desa sangat penting untuk memberikan arahan, pengawasan, serta teladan bagi pegawai dalam membangun budaya kerja yang efektif.

Kebiasaan kerja yang positif akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang tertib, komunikasi yang efektif antarpegawai, dan komitmen terhadap pelayanan publik yang berkualitas akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Sebaliknya, jika kebiasaan kerja pegawai cenderung negatif, maka akan menimbulkan citra buruk dan menurunkan kualitas pelayanan.

Dalam konteks organisasi pemerintahan desa, budaya kerja memegang peranan krusial dalam

menciptakan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pegawai desa dituntut untuk tidak hanya memahami tugas dan tanggung jawab secara administratif, tetapi juga memiliki kesadaran dan inisiatif dalam menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta akuntabilitas. Hal ini dapat terwujud melalui pembiasaan perilaku kerja yang positif, seperti kehadiran tepat waktu, pelaporan yang sistematis, partisipasi aktif dalam rapat evaluasi, serta kemampuan bekerja sama secara kolektif.

Kantor Kepala Desa Gunungsari Kecamatan Sadananya merupakan salah satu institusi pemerintahan desa yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik, mengelola administrasi pemerintahan, serta menjalankan program pembangunan desa. Untuk menjalankan fungsinya dengan optimal, tentu dibutuhkan pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga ditunjang oleh budaya kerja yang baik. Kebiasaan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana budaya kerja tersebut terbentuk dan berkembang.

Meskipun Kantor Kepala Desa Gunungsari memiliki peran penting dalam pelayanan publik dan administrasi pemerintahan desa, kebiasaan kerja pegawainya belum sepenuhnya mencerminkan budaya kerja yang ideal. Permasalahan utama

yang ditemukan adalah masih rendahnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara mandiri dan penuh inisiatif. Selain itu, tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas juga belum sepenuhnya tertanam, terbukti dari masih seringnya keterlambatan dalam melaporkan hasil pekerjaan. Kebiasaan-kebiasaan ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang dibangun belum berjalan secara konsisten dan menyeluruh, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk memahami akar permasalahannya serta mencari solusi yang tepat dalam memperkuat budaya kerja melalui pembiasaan perilaku kerja yang positif.

Menurut Ndraha (Darodjat, 2015: 37) Kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Sejalan dengan itu menurut Wursanto (2005), kebiasaan kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan berulang-ulang secara konsisten hingga menjadi bagian dari etos kerja pegawai. Hal ini mencerminkan disiplin, loyalitas, serta profesionalitas. Sebagaimana dikemukakan oleh Marliani (2017) bahwa budaya organisasi merupakan “*sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya*”, yaitu suatu

sekumpulan karakteristik kunci yang dianut dan dijunjung tinggi dalam organisasi.

Dengan memahami faktor kebiasaan dalam budaya kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya penguatan etos kerja aparatur desa serta menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan internal yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Maka berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Kebiasaan Pegawai Dalam Membangun Budaya Kerja Di Kantor Kepala Desa Gunungsari Kecamatan Sadananya Kabupaten Ciamis?

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif. Sebagaimana menurut Sugiyono, (2018:9) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawanya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci.

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari 8 (delapan) informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan sumber data sekunder diperoleh melalui dokumen yang relevan. Teknik pengumpulan

data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber.

Kebiasaan Pegawai Dalam Membangun Budaya Kerja Di Kantor Kepala Desa Gunungsari Kecamatan Sadananya Kabupaten Ciamis didasarkan pada dimensi Kebiasaan menurut Ndraha (Darodjat: 37) dengan indikator diantaranya: Pegawai melaksanakan pekerjaan berdasarkan atas kesadaran pribadinya, Pegawai melaksanakan tugas dan melaporkan hasil pekerjaannya dengan rasa penuh tanggung jawab.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebiasaan adalah pola perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang hingga menjadi otomatis dan melekat dalam kehidupan individu maupun kelompok. Dalam konteks organisasi, kebiasaan merupakan bagian dari rutinitas yang mencerminkan nilai dan norma yang diyakini oleh anggotanya.

Untuk menganalisanya, penulis uraikan pembahasan masing-masing indikator yang dijadikan alat ukur penelitian sebagai berikut:

**a. Pegawai melaksanakan pekerjaan berdasarkan atas kesadaran pribadinya**

Untuk mengetahui sejauh mana budaya kerja telah terbentuk di lingkungan Kantor Kepala Desa

Gunungsari, salah satu aspek penting yang dianalisis adalah kesadaran pribadi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kesadaran ini mencerminkan sikap internal pegawai dalam menjalankan tugas tanpa harus selalu bergantung pada perintah atau pengawasan langsung. Indikator ini menjadi penting karena kesadaran pribadi merupakan landasan utama dalam membangun budaya kerja yang mandiri, disiplin, dan berorientasi pada tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab pribadi pegawai di Kantor Kepala Desa Gunungsari belum sepenuhnya optimal. Sebagian besar pegawai telah menunjukkan sikap tersebut berkat pembiasaan, penerapan aturan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, perbedaan motivasi dan tingkat kesadaran masih terjadi, sehingga diperlukan pembinaan dan internalisasi nilai secara berkelanjutan agar budaya kerja dapat diterapkan secara merata dan konsisten.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kepala Desa Gunungsari telah menunjukkan kesadaran pribadi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun, masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung pasif atau bekerja hanya ketika diarahkan, yang menunjukkan bahwa pembentukan kesadaran kerja belum

merata di seluruh bagian.

Hasil observasi dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kepala Desa Gunungsari telah menunjukkan perilaku kerja yang mencerminkan kesadaran pribadi, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab, dan terlibat aktif dalam kegiatan kantor tanpa harus selalu diarahkan. Namun, masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang proaktif, terlihat dari keterlambatan memulai pekerjaan atau menunggu instruksi sebelum bertindak.

Sebagaimana menurut Max Weber dalam bukunya *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* menjelaskan bahwa: "Etos kerja adalah seperangkat nilai yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, disiplin, bertanggung jawab, dan jujur dalam menjalankan tugas."

Dengan demikian, analisis terhadap temuan di lapangan menunjukkan bahwa kesadaran pribadi dalam bekerja sudah mulai tertanam di kalangan sebagian pegawai, yang tercermin dari kedisiplinan, tanggung jawab, dan partisipasi aktif dalam aktivitas kantor. Namun, belum meratanya perilaku tersebut di antara seluruh pegawai menandakan bahwa pembiasaan nilai-nilai etos kerja, seperti yang dijelaskan Max Weber, masih perlu ditingkatkan agar tercipta budaya kerja yang kuat, konsisten, dan berkelanjutan di lingkungan Kantor Kepala Desa Gunungsari.

**b. Pegawai melaksanakan tugas dan melaporkan hasil pekerjaannya dengan rasa penuh tanggung jawab**

Pelaporan yang sistematis dan akuntabel tidak hanya mencerminkan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya, tetapi juga menjadi bagian dari transparansi dan evaluasi kinerja organisasi. Oleh karena itu, pada indikator ini akan dianalisis bagaimana kebiasaan pegawai di Kantor Kepala Desa Gunungsari dalam menjalankan tugas dan menyampaikan hasil kerjanya, baik secara formal maupun informal, serta sejauh mana tanggung jawab tersebut telah tertanam dalam praktik kerja sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kepala Desa Gunungsari umumnya telah melaksanakan tugas dan melaporkan hasil pekerjaan dengan tanggung jawab. Namun, pola pelaporan masih bervariasi—sebagian sudah tertib secara tertulis, sementara yang lain masih menggunakan cara informal. Hal ini menunjukkan bahwa pembiasaan pelaporan yang konsisten dan akuntabel masih perlu diperkuat.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kepala Desa Gunungsari telah menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan melaporkan hasil pekerjaannya. Namun, beberapa informan mengakapkan bahwa

masih ada pegawai yang belum konsisten dalam pelaporan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kelengkapan laporan, sehingga perlu pembinaan lebih lanjut.

Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian pegawai telah melaporkan hasil pekerjaannya secara tertulis dan teratur, terutama dalam forum resmi seperti rapat mingguan. Namun, masih terdapat pegawai yang menyampaikan laporan secara lisan atau informal, serta belum konsisten dalam hal ketepatan dan dokumentasi, sehingga pelaporan belum sepenuhnya mencerminkan tanggung jawab yang merata.

Sejalan dengan hal tersebut, Robbins (2006) adalah “Akuntabilitas adalah kewajiban individu atau pejabat Publik untuk mempertanggungjawabkan segala tindakan, keputusan, serta hasil dari pekerjaan yang dilakukannya kepada pihak yang memiliki wewenang dan kepentingan.”

Dengan demikian, analisis terhadap temuan di lapangan menunjukkan bahwa meskipun sebagian pegawai telah menunjukkan tanggung jawab dalam pelaporan, akuntabilitas kerja belum sepenuhnya merata. Masih diperlukan pembiasaan dan pembinaan berkelanjutan agar seluruh pegawai memiliki kesadaran yang sama dalam mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya secara tertib, transparan, dan sesuai dengan standar organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Kebiasaan Pegawai Dalam Membangun Budaya Kerja Di Kantor Kepala Desa Gunungsari Kecamatan Sadananya Kabupaten Ciamis belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari dua indikator utama, yaitu: 1). pegawai melaksanakan pekerjaan berdasarkan atas kesadaran pribadinya, serta 2). pegawai melaksanakan tugas dan melaporkan hasil pekerjaannya dengan rasa penuh tanggung jawab, yang masih belum sepenuhnya tercermin secara merata di seluruh pegawai. Beberapa pegawai sudah menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab, namun masih ada yang belum konsisten, baik dalam hal kesadaran bekerja secara mandiri maupun dalam pelaporan hasil kerja secara tertulis dan akuntabel. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan berkelanjutan dan penguatan nilai-nilai etika kerja agar budaya kerja yang positif dapat terbentuk secara menyeluruh dan konsisten.

Meskipun demikian, pegawai telah mulai melakukan upaya perbaikan, seperti memisahkan antara urusan pribadi dan pekerjaan kantor agar kinerja tidak terganggu. Selain itu, jika terdapat pegawai yang kurang disiplin, biasanya diberikan teguran melalui penambahan tugas sebagai bentuk efek jera, sehingga diharapkan mereka menjadi lebih cekatan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan serta melaporkan tugas yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung : PT. Refika Aditama Priansa, J. D. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alphabet.
- Sulaksono, H. (2023). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Ngawi (Jawa Timur): Penerbit Deepublish.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Re maja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Ndraha, T. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, J.D.(2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Winardi. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta:Kencana.
- Marliani, L. (2017). *Peranan budaya organisasi dalam mewujudkan kinerja suatu organisasi*. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 3(2), Article 2
- Nawawi, Ismail Uha. 2017. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Iskandar, J., Nuraeni, N., Oriza, N., Setiawan, N. A., & Irawan, P. (2022). *Budaya Organisasi pada Kantor Desa Sandingtaman, Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis*. Panengen: Journal of Indigenous Knowledge, 1(1), 1–10.
- Wisang, I. V., Wulandari, C. A., & Saidina, S. (2023). *Dampak Budaya Kerja terhadap Kinerja Kerja Perangkat Desa Samparong, Kecamatan Alok Kabupaten Sikka*. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(3), 41–53.
- Muniarti, I., Pamungka, T. K., & Mayasina, N. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa*. *Jurnal Paradigma Madani*, 8(1).
- Adi, P. H., & Arifin, Z. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 123–135.
- Alamsyah, F., & Pratama, H. (2021). *Peran Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Kerja Aparatur Desa*. *Jurnal Bina Praja*, 13(1), 45–56.
- Firmansyah, R., & Yuliana, D. (2020). *Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 215–224.