

Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada BKPSDM Kabupaten Karawang

Nadya Regitha Herdiana¹, Sihabudin², Robby Fauji³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, serta diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di BKPSDM Kabupaten Karawang telah diterapkan baik melalui dimensi disiplin kerja, tanggung jawab, etika kerja, dan kerja sama. Penerapan absensi digital, aplikasi kinerja, keteladanan pimpinan, Service Level Agreement (SLA), dan sistem pelayanan berbasis elektronik mendukung peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kualitas pelayanan pegawai. Namun masih ditemukan beberapa kendala antara lain koordinasi antarbidang yang belum optimal, ketergantungan sebagian pegawai terhadap arahan pimpinan, dan perbedaan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas. Konklusi Penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kontribusi penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi BKPSDM Kabupaten Karawang dalam memperkuat budaya kerja serta menjadi referensi bagi instansi pemerintah dan penelitian selanjutnya mengenai budaya kerja dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Budaya Kerja; Kinerja Pegawai; Disiplin Kerja; Pelayanan; BKPSDM*

Abstract

This study aims to analyze the implementation of work culture in improving employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Karawang Regency. The study used a qualitative approach with descriptive methods. Data were obtained through observation, in-depth interviews, and documentation, then analyzed using data reduction techniques, data presentation, drawing conclusions, and tested for validity through source triangulation and technical triangulation. The results of the study indicate that work culture at BKPSDM Karawang Regency has been well implemented through the dimensions of work discipline, responsibility, work ethics, and cooperation. The implementation of digital attendance, performance applications, leadership role models, Service Level Agreements (SLAs), and electronic-based service systems support the improvement of work quality, work quantity, timeliness, and employee service quality. However, several obstacles were still found, including suboptimal coordination between departments, dependence of some employees on leadership directions, and differences in individual abilities in carrying out tasks. Conclusion The study shows that the implementation of work culture contributes positively to improving employee performance. The contribution

of this study is expected to be an evaluation material for BKPSDM Karawang Regency in strengthening work culture and become a reference for government agencies and further research on work culture and employee performance.

Keywords: *Work Cultur; Employee Performance; Work Discipline; Service; BKPSDM*

Copyright (c) 2026 Nadya Regitha Herdiana

✉ Corresponding author :

Email Address : mn22.nadyaherdiana@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Menurut (Rosmaini, 2021) "Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dari manajemen organisasi, khususnya di era globalisasi, untuk membangun daya saing yang berkelanjutan dan mendorong kemandirian organisasi." Organisasi didirikan dengan tujuan mencapai visi bersama, dan keberhasilan upaya ini sebagian besar bergantung pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia saat ini, yang pada akhirnya akan tercermin dalam hasil kinerja keseluruhan perusahaan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang merupakan perangkat daerah yang bertugas membantu Bupati dalam pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam melaksanakan tugasnya, BKPSDM berpedoman pada undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dengan menerapkan sistem merit, profesionalisme, dan integritas untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik.

Di BKPSDM Kabupaten Karawang berkembang budaya kerja yang menekankan kecepatan, responsivitas, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan. Namun, berdasarkan hasil pra-survei masih ditemukan beberapa permasalahan dalam penerapan budaya kerja, seperti masih adanya pegawai yang bergantung pada arahan pimpinan, komitmen kerja yang belum sepenuhnya tumbuh dari kesadaran individu, kerja sama antarbidang yang belum optimal, etos kerja yang belum merata, serta budaya kerja digital yang masih dalam tahap penyesuaian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja di BKPSDM Kabupaten Karawang masih perlu terus diperkuat agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
Tujuan Tahun 2025: Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN sesuai dengan Sistem Merit					
A.	Sasaran Strategis: Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan ASN berdasarkan Sistem Merit				
	Nilai Sistem Merit Hasil Penilaian Mandiri Asistensi BKN	Score	376,5	376,5 (Predikat "Sangat Baik")	100,00

Tabel. 1 Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Karawang Tahun 2025

Sumber: BKPSDM Kabupaten Karawang (2025)

Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Karawang Tahun 2025 menunjukkan realisasi sebesar 376,5 atau 100,00% pada penerapan sistem merit. Namun, hasil observasi dan pra-survei menunjukkan masih terdapat kendala dalam penerapan budaya kerja, seperti koordinasi antarbidang yang belum optimal, ketergantungan pada arahan pimpinan, dan perbedaan kemampuan individu. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum sepenuhnya diikuti oleh penerapan budaya kerja yang optimal.

Penelitian terdahulu oleh (Lestari Tri Reni, 2025) "menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik melalui aturan dan keteladanan maupun fasilitas dan lingkungan kerja. Namun, penelitian selanjutnya mengkaji faktor lain, seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi BKPSDM dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui sejauh mana nilai-nilai budaya kerja diterapkan dalam pelaksanaan tugas serta kontribusinya terhadap peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi BKPSDM Kabupaten Karawang dalam memperkuat budaya kerja guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik (Sihabudin, 2021).

TINJAUAN PUSTAKAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (YANNA, Sri, 2025) “Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia secara strategis untuk mengoptimalkan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi”. Menurut (Purwanto, 2024) “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan dan pengembangan pegawai yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pelatihan”. Menurut (Fauzia, 2024) “Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang mengelola dan mengembangkan potensi serta profesionalisme pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesis manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara strategis untuk meningkatkan potensi, kompetensi, dan profesionalisme pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya Kerja

Menurut (Supriyadi & Triguno., 2021) “Budaya kerja merupakan sekumpulan nilai, kebiasaan, dan pedoman yang mengarahkan sikap, perilaku, serta pelaksanaan tugas dalam organisasi”. Menurut (RI., 2024) “Budaya kerja merupakan penerapan nilai dan prinsip kerja secara konsisten dalam pelaksanaan tugas untuk meningkatkan efektivitas dan mencapai kinerja yang optimal”. Menurut (Triguno, 2021) “Budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang menjadi pedoman bersama bagi anggota organisasi dalam bersikap, mengambil keputusan, dan melaksanakan pekerjaan.”.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesis bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, kebiasaan yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dimensi Budaya Kerja

Berikut aspek-aspek budaya kerja menurut (Sumual, T. E. M., 2025) dan (Triguno., 2021). “Disiplin kerja kepatuhan terhadap aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab. Tanggung jawab kesadaran menyelesaikan tugas sesuai kewajiban. Etika kerja seperangkat nilai, sikap, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman dalam bekerja secara baik dan bertanggung jawab. Kerja sama kemampuan bekerja dalam tim dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja”.

Kinerja Pegawai

Menurut (Sihabudin, 2022) “Kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar, target, atau tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut (Faizi, A., 2022) “Kinerja merupakan individu untuk mematuhi norma, peraturan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas secara disiplin dan profesional.”. Menurut (I. Wayan Sujana, 2022) “Kinerja merupakan hasil kerja

individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, legal, dan etis”.

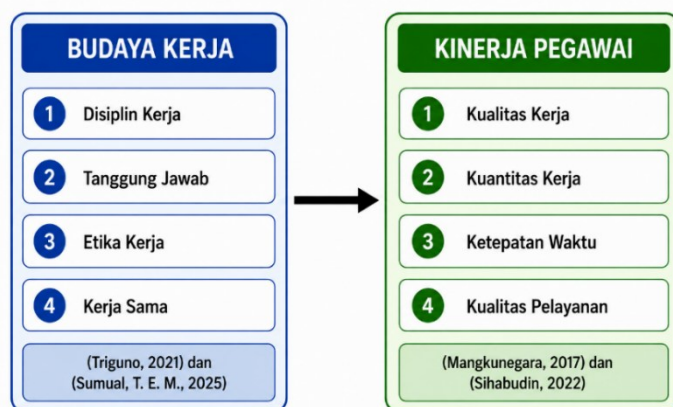
Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian individu atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, target, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan secara efektif, etis, dan profesional.

Dimensi Kinerja Pegawai

Berikut aspek-aspek kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2017) dan (Sihabudin, 2022), “Kualitas kerja menunjukkan mutu hasil pekerjaan, Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, Ketepatan waktu mencerminkan penyelesaian tugas sesuai batas waktu, dan Kualitas pelayanan menunjukkan kemampuan memberikan pelayanan yang baik sesuai kebutuhan pengguna”.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan bahwa budaya kerja memengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja diukur melalui dimensi disiplin kerja, tanggung jawab, etika kerja, dan kerja sama, sedangkan kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan. Semakin baik penerapan budaya kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang di hasilkan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Hasil Olah Penulis (2026)

Proposisi :

1. **P1:** Budaya kerja yang meliputi disiplin, tanggung jawab, etika kerja, dan kerja sama menjadi dasar perilaku serta cara kerja pegawai dalam menjalankan tugas di BKPSDM Kabupaten Karawang.
2. **P2:** Kinerja pegawai yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan menunjukkan tingkat pencapaian hasil kerja sesuai standar dan target yang telah ditetapkan di BKPSDM Kabupaten Karawang.
3. **P3:** Penerapan budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai,

sehingga semakin optimal budaya kerja diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif dan menggunakan metode deskriptif. Metode ini dipilih karena peneliti ingin memahami secara mendalam bagaimana kondisi budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang, pendekatan penelitian ini berfokus pada menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara alamiah tanpa mengubah variabel.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu wawancara langsung dengan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Sumber data sekunder terdiri dari dokumen, dan jurnal atau referensi yang relevan dengan topik penelitian seperti teori budaya kerja dan kinerja pegawai untuk bekerja.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. **Observasi**, dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi budaya kerja dan kinerja pegawai di BKPSDM Karawang.
- b. **Wawancara**, dilakukan dengan pegawai BKPSDM Karawang untuk mengetahui tuntutan kecepatan, responsivitas, pola koordinasi, dan pembagian tugas.
- c. **Dokumentasi**, dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah dokumen yang berkaitan dengan budaya kerja dan kinerja pegawai di BKPSDM, Seperti kebijakan internal dan dokumen kinerja.

Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi kemudian dianalisis secara kualitatif dengan analisis tematik melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk mengidentifikasi budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari para informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

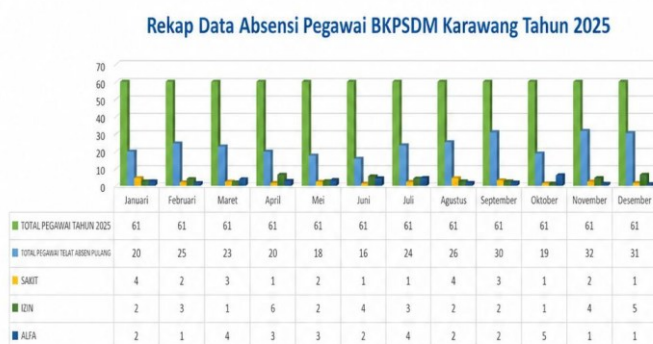
Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BKPSDM Kabupaten Karawang dengan melibatkan empat informan, yaitu Bapak Eki Hedradika, S.H. selaku Subag Umum dan Kepegawaian, Ibu Aulia Noviyanti, S.STP., M.M. selaku Ketua Tim Penilaian Kinerja

dan Disiplin ASN, Bapak Yan Erros Dwiarno selaku Ketua Tim Sertifikat Diklat dan Fungsional dan Manajerial, Ibu Mutiara Rizkia, S.Psi. selaku Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN. Keempat informan dipilih karena memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan budaya kerja di BKPSDM Kabupaten Karawang. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian disajikan sesuai dengan fokus penelitian, yaitu budaya kerja dan kinerja pegawai.

1. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Subag Umum dan Kepegawaian, Ketua Tim Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN, Ketua Tim Sertifikat Diklat dan Fungsional dan Manajerial, dan Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN, diperoleh informasi bahwa penerapan disiplin kerja di BKPSDM Kabupaten Karawang secara umum telah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh kepatuhan pegawai terhadap ketentuan jam kerja yaitu mulai bekerja pada pukul 07:45 dan mengakhiri pekerjaan pada pukul 15:45. Sebagian besar pegawai bahkan telah hadir sebelum waktu absensi dimulai. Selain itu, penerapan sistem absensi digital dan aplikasi kinerja turut mendukung pengawasan terhadap kehadiran serta aktivitas kerja pegawai.



Gambar 2. Rekap Data Absensi BKPSDM Karawang Tahun 2025

Sumber: BKPSDM Kabupaten Karawang (2025)

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi berupa rekap data absensi pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang Tahun 2025, BKPSDM Kabupaten Karawang Tahun 2025, tercatat sebanyak **61 orang pegawai** dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang relatif rendah. Penerapan absensi digital dan aplikasi kinerja mendukung kedisiplinan, sementara pegawai berupaya menyelesaikan tugas sesuai jadwal sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu. Secara keseluruhan, disiplin kerja di BKPSDM telah berjalan dengan baik dan mendukung pelaksanaan tugas.

2. Etika Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Subag Umum dan Kepegawaian, Ketua Tim Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN, Ketua Tim Sertifikat Diklat Fungsional dan Manajerial, serta Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN, diperoleh informasi bahwa etika kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang telah berjalan dengan baik. Hal ini didukung oleh keteladanan pimpinan dalam bersikap disiplin, bertanggung jawab, dan mematuhi peraturan. Selain itu, etika kerja juga didukung oleh adanya standar dan pedoman kerja yang meliputi ketentuan jam kerja pukul 07.45–15.45, penggunaan absensi digital, aturan pakaian dinas, pembagian tugas, serta rencana kerja yang menjadi acuan dalam pelaksanaan pekerjaan. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi turut mendorong kepatuhan dan profesionalisme pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib, disiplin, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Kerja Sama

Berdasarkan hasil wawancara dengan Subag Umum dan Kepegawaian, Ketua Tim Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN, Ketua Tim Sertifikat Diklat Fungsional dan Manajerial, serta Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN, diperoleh informasi bahwa kerja sama di BKPSDM Kabupaten Karawang telah berjalan dengan baik. Hal ini didukung oleh perubahan pola penempatan ruang kerja yang memudahkan koordinasi, komunikasi, dan konsultasi antarbidang. Selain itu, BKPSDM menerapkan *Service Level Agreement* (SLA) yang memuat target waktu penyelesaian setiap jenis pelayanan sebagai pedoman dalam pembagian tugas, memperjelas tanggung jawab, serta mendukung koordinasi dan kerja sama antarbidang.

Tabel 2. Standar Waktu Penyelesaian Jenis Pelayanan BKPSDM Kabupaten Karawang

Jenis Pelayanan	SLA (Waktu Penyelesaian)
SK CPNS ke PNS	3 bulan
Pemberhentian dan Pensiun	90-120 hari (sesuai jenis usulan)
Karpeg, Karis, Karsu	2 bulan
Kartu Taspen	2 bulan
Kenaikan Pangkat	70 hari sesuai ketentuan BKD/BKN
Surat Pemberitahuan Kenaikan Gaji Berkala (SPTKGB)	5 hari kerja
SK Jabatan Fungsional Tertentu	10 hari kerja

Izin/Surat Keterangan Perceraian PNS	3 bulan
Ujian Dinas	15 hari kerja – 2 bulan
Ujian Penyesuaian Ijazah	15 hari kerja – 2 bulan

Sumber: BKPSDM Kabupaten Karawang (2025)

Penerapan Service Level Agreement (SLA) didukung oleh dokumentasi standar jenis pelayanan BKPSDM Kabupaten Karawang yang menunjukkan bahwa setiap layanan memiliki target waktu penyelesaian. Standar tersebut menjadi pedoman dalam pembagian tugas, koordinasi, dan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu. Selain itu, koordinasi antarpegawai, dukungan pimpinan, dan kegiatan *capacity building* turut memperkuat komunikasi dan kerja sama sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil wawancara dengan Subag Umum dan Kepegawaian, Ketua Tim Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN, Ketua Tim Sertifikat Diklat Fungsional dan Manajerial, serta Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN, diperoleh informasi bahwa tanggung jawab pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang telah berjalan dengan baik. Hal ini didukung oleh pembagian tugas yang jelas, penggunaan aplikasi kinerja, laporan progres harian, serta budaya kerja yang mendorong penyelesaian tugas tepat waktu. Meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang belum optimal, kondisi tersebut diatasi melalui arahan dan pengawasan pimpinan sehingga pelaksanaan tugas tetap berjalan dengan baik.

5. Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil wawancara dengan Subag Umum dan Kepegawaian, Ketua Tim Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN, Ketua Tim Sertifikat Diklat Fungsional dan Manajerial, serta Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN, diperoleh informasi bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di BKPSDM Kabupaten Karawang telah berjalan dengan baik. Hal ini didukung oleh target kerja dan batas waktu yang jelas, evaluasi kinerja secara berkala setiap triwulan, serta *standing meeting* harian untuk memantau progres dan menyelesaikan kendala sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan tepat waktu.

6. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Subag Umum dan Kepegawaian, Ketua Tim Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN, Ketua Tim Sertifikat Diklat Fungsional dan Manajerial, serta Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN, diperoleh informasi bahwa kualitas kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang secara

umum telah berjalan dengan baik. Hal ini didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta *standing meeting* sebagai sarana evaluasi dan arahan. Meskipun masih terdapat perbedaan kualitas kerja antarpegawai, pelaksanaan tugas tetap berjalan sesuai tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan.

7. Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Subag Umum dan Kepegawaian, Ketua Tim Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN, Ketua Tim Sertifikat Diklat Fungsional dan Manajerial, serta Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN, diperoleh informasi bahwa kualitas pelayanan di BKPSDM Kabupaten Karawang telah berjalan dengan baik. Hal ini didukung ruang layanan khusus, sistem pelayanan berbasis elektronik, serta penerapan nilai-nilai BERAKHLAK. Selain itu, BKPSDM secara rutin melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dan menyediakan media kritik dan saran sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Hasil SKM BKPSDM 2025

SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT (SKM)	
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KARAWANG	
1 Januari 2025 - 18 Desember 2025	
SURVEI PERSEPSI KUALITAS PELAYANAN (SPKP) (IKM)	Nama Pelayanan : SEMUA PELAYANAN
87.02/100	B (Baik)
SURVEI PERSEPSI ANTI KORUPSI (SPAK) (IFK)	RESPONDEN
81.73/100	B (Baik)
	JUMLAH : 934
	JENIS : L : 505 Orang
	KELAMIN : P : 429 Orang
	PENDIDIKAN : SD : 4 Orang
	SMP : 12 Orang
	SMA : 167 Orang
	DIPLOMA : 117 Orang
	S1 : 564 Orang
	S2 Keatas : 68 Orang
	Pendidikan : 2 Orang
	Lainnya
	PERIODE : 1 Januari 2025 - 18 Desember 2025
	SURVEY
TERIMA KASIH ATAS PENILAIAN YANG TELAH SAUDARA BERIKAN	
MASUKAN SAUDARA SANGAT BERMANFAAT UNTUK KEMAJUAN UNIT KERJA KAMI	
AGAR TERUS MEMPERBAIKI DAN MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN BAGI MASYARAKAT	

Gambar 3. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) BKPSDM Kabupaten Karawang

Sumber: BKPSDM Kabupaten Karawang (2025)

Berdasarkan dokumentasi Laporan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) BKPSDM Kabupaten Karawang Tahun 2025, BKPSDM memperoleh nilai IKM sebesar **3,48** atau **87** dengan kategori **Baik (B)** dari **934 responden**, yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan telah berjalan dengan baik.

8. Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Subag Umum dan Kepegawaian, Ketua Tim Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN, Ketua Tim Sertifikat Diklat Fungsional dan Manajerial, serta Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN, diperoleh informasi bahwa kuantitas kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang telah

berjalan dengan baik. Hal ini didukung oleh adanya target kerja yang jelas, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang ditetapkan, serta kerja sama tim yang efektif ketika volume pekerjaan meningkat. Meskipun terdapat beberapa kendala yang berasal dari faktor pribadi pegawai, kondisi tersebut tidak menghambat penyelesaian pekerjaan sehingga kuantitas kerja pegawai dapat dikategorikan baik.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di BKPSDM Kabupaten Karawang telah diterapkan dengan baik melalui disiplin kerja, etika kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Penerapan tersebut tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, keteladanan pimpinan, koordinasi, pemeberiam tugas, serta pemanfaatan aplikasi kinerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Triguno., 2021) yang menyatakan bahwa “budaya kerja merupakan seperangkat nilai, kebiasaan, dan perilaku yang menjadi pedoman dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif.

Penerapan budaya kerja yang baik berdampak positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang. yang tercermin dari meningkatnya kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kualitas pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pelayanan berbasis elektronik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Mangkunegara, 2017) “yang menyatakan bahwa kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan. Selain itu temuan ini juga mendukung penelitian (Kusnadi, 2024) dan (Putri, N. S., & Rambe, 2024) “yang menyatakan bahwa budaya kerja dan transformasi digital berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala, seperti perbedaan tingkat kedisiplinan, tanggung jawab dan beban kerja. untuk mengatasinya, BKPSDM Kabupaten Karawang melakukan evaluasi kinerja berkala, rapat rutin, penerapan *Service Level Agreement* (SLA), pemberian penghargaan dan sanksi, serta *capacity building* guna memperkuat koordinasi dan kerja sama. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Farhan Azfa, 2025), (Firman, A., & Latief, 2024), dan (Saeti, I., & Abid, 2024) “yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif, didukung lingkungan kerja yang kondusif, mampu meningkatkan disiplin, kolaborasi, kualitas pelayanan, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, budaya kerja di BKPSDM Kabupaten Karawang telah diterapkan dengan baik dan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui disiplin, etika, kerja sama, dan tanggung jawab, Meskipun masih terdapat beberapa kendala, upaya perbaikan terus dilakukan melalui evaluasi kinerja, SLA, capacity building, dan SKM. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja perlu terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik serta menjadi referensi bagi penelitian dan instansi pemerintah lainnya. Hasil penelitian ini

memberikan implikasi bahwa BKPSDM Kabupaten Karawang perlu terus memperkuat budaya kerja melalui peningkatan disiplin, etika kerja, koordinasi, tanggung jawab, dan kompetensi pegawai agar kinerja serta kualitas pelayanan publik semakin meningkat. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan instansi pemerintah lainnya dalam mengembangkan budaya kerja.

Referensi :

- Faizi, A. (2022). *Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415-424.
- Farhan Azfa. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *Journal of Information Systems and Management*, 04(01), 23-32. <https://jisma.org>
- Fauzia, et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Firman, A., & Latief, F. (2024). Efek Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- I. Wayan Sujana, and N. N. A. N. (2022). "Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat, desa, kependudukan dan Catatan sipil provinsi Bali." *EMAS 3.8* (2022): 200-213.
- Kusnadi, A. S. (2024). Pengaruh Transformasi Digital, Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*,.
- Lestari Tri Reni. (2025). *Analysis Of Work Motivation To Improve Employee Performance At The Personnel And Human Resource Development Agency (BKPSDM) Of Karawang Regency . Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian*. 6(4), 3708-3717.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, S. . (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putri, N. S., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- RI., K. (2024). *Definisi budaya kerja: pola nilai dan motivasi kerja*. *Edum Journal*, Vol. 7 No. 1.
- Rosmaini, T. (2021). *Kinerja Pegawai Pemerintahan*. Medan: USU Press.
- Saeti, I., & Abid, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumber Daya*.
- Sihabudin. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang*. 6(1), 231-240.
- Sihabudin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Owner*, 5(2), 701-705. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i2.573>
- Sumual, T. E. M., dkk. (2025). *SDM dan budaya kerja: Sinergi untuk meningkatkan kinerja organisasi*. Jakarta: Gita Lentera.
- Supriyadi & Triguno. (2021). *Budaya Kerja sebagai falsafah dan kebiasaan kerja dalam*

organisasi. Jurnal EkoMen, 20(1).

Triguno. (2021). *Budaya kerja organisasi pemerintah. Jakarta: Gramedia.*

Triguno, S. (2021). *Work culture as shared values and behavior dalam International Journal of Management Research and Economics.*

YANNA, Sri, et al. (2025). *Manajemen sumber daya manusia. Serasi Media Teknologi.*