

## Budaya Kerja dan Implikasinya terhadap Pola Interaksi Serta Etos Kerja Pegawai

Widodo Dwi Ismail Azis Wardoyo<sup>1\*</sup>, Ario Seto Prawira<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UIN Sunan Gunung Djati Bandung : [widodo.dia@uinsgd.ac.id](mailto:widodo.dia@uinsgd.ac.id)

<sup>2</sup>Direktorat Perumusan Kebijakan Riset dan Inovasi, Badan Riset dan Inovasi Nasional :  
[ario.seto.prawira@brin.go.id](mailto:ario.seto.prawira@brin.go.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana budaya kerja memengaruhi pola interaksi antarpegawai dan etos kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi pustaka dari jurnal, buku, dan publikasi akademik terkait budaya kerja, etos kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Analisis dilakukan melalui reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan secara kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif ditandai keterbukaan, kerja sama, dan saling menghargai mendorong interaksi yang harmonis serta meningkatkan etos kerja. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga berperan menjaga konsistensi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, dukungan manajemen melalui kebijakan dan kepemimpinan yang suportif menjadi faktor kunci dalam membangun budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** budaya kerja, pola interaksi, etos kerja, work life balance, organisasi

### Abstract

*This research aims to examine how work culture influences employe interaction patterns and work ethic in creating a productive and sustainable work environment. The research uses a descriptive qualitative approach thru literature review from journals, books, and academic publications related to work culture, work ethic, and work life balance. Analysis was conducted thru data reduction, presentation, and qualitative conclusion drawing. The results show that a positive work culture characterized by openness, cooperation, and mutual respect encourages harmonious interactions and enhances work ethic. Work life balance also plays a role in maintaining performance consistency and employe well being. Additionally, management support thru policies and supportive leadership becomes a key factor in building a healthy and sustainable work culture.*

**Keywords:** work culture, interaction patterns, work ethic, work life balance, organization

## 1. PENDAHULUAN

Budaya kerja memiliki peran besar dalam membentuk cara pegawai berinteraksi satu sama lain sekaligus memengaruhi semangat mereka dalam bekerja. Ketika nilai dan kebiasaan kerja yang diterapkan di sebuah organisasi berjalan dengan baik, hubungan antarpegawai cenderung lebih harmonis, komunikasi menjadi lebih terbuka, dan kerja sama dapat terjalin

secara lebih efektif. Kondisi ini pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang nyaman, positif, dan mendukung peningkatan produktivitas.

Di sisi lain, semangat kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya serta berusaha mencapai target organisasi secara lebih optimal. Karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya memahami, tetapi juga menerapkan budaya kerja yang sehat dan membangun etos kerja yang kuat agar keberhasilan dapat dicapai secara berkelanjutan.

Meski demikian, keberhasilan lingkungan kerja tidak hanya ditentukan oleh budaya dan etos kerja semata. Aspek lain seperti sistem kompensasi yang adil serta kesempatan pengembangan karier juga memiliki peranan penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan pegawai dalam jangka panjang (Widodo & Zaenuri, 2025).

Untuk membangun lingkungan kerja yang efektif dan berkelanjutan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang memengaruhi produktivitas sekaligus kesejahteraan pegawai. Salah satu hal penting adalah menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika pegawai mampu membagi waktu dan energi secara proporsional, tingkat stres dan kelelahan dapat ditekan, sehingga semangat dan kualitas kerja tetap terjaga. Di samping itu, penyediaan ruang untuk belajar dan berkembang, seperti melalui pelatihan maupun program pengembangan karier, juga berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung keberhasilan jangka Panjang (Marsenda & Wicaksari, 2025).

Etos kerja memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas dan mutu hasil kerja pegawai. Sikap kerja yang positif membuat pegawai terdorong untuk memberikan kinerja terbaik serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Ketika pegawai mampu menyeimbangkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih nyaman, bahagia, dan puas dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, adanya program pelatihan dan kesempatan pengembangan karier membuat pegawai merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga motivasi mereka untuk terus belajar dan berkembang semakin kuat. Pada akhirnya, etos kerja yang kuat tidak hanya menguntungkan pegawai secara individu, tetapi juga memberikan kontribusi besar bagi kemajuan perusahaan karena seluruh tim bekerja dengan semangat, komitmen, dan tujuan yang selaras.

Perusahaan juga perlu memberi perhatian pada berbagai aspek yang berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai, seperti terciptanya suasana kerja yang aman dan nyaman, komunikasi yang terbuka dan jujur, serta penerapan penghargaan dan pengakuan yang adil atas hasil kerja mereka. Ketika lingkungan kerja dibangun secara suportif dan kondusif, pegawai akan merasa dihargai serta didampingi dalam setiap tahap perjalanan kariernya. Kondisi ini mendorong terbentuknya budaya kerja yang positif dan kolaboratif, sehingga setiap individu mampu memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan bersama. Pada akhirnya, komitmen perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan pegawai akan memberikan manfaat berkelanjutan bagi pertumbuhan dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh (Rahayu et al., 2024).

Terlalu menekankan etos kerja tinggi dan pencapaian target organisasi berpotensi mendorong pegawai mengabaikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut dapat memicu stres berkepanjangan serta kelelahan kerja, yang selanjutnya berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik pegawai. Dalam jangka panjang, situasi ini justru dapat menurunkan tingkat produktivitas dan kinerja kerja secara keseluruhan (Ridwan et al., 2025).

Berbagai unsur yang membentuk budaya kerja dalam sebuah organisasi perlu dikenali dan dikelola secara tepat agar tercipta suasana kerja yang sehat serta mampu mendorong produktivitas. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui penyediaan program kesejahteraan pegawai, penerapan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, serta membangun komunikasi yang terbuka disertai dukungan yang kuat antara pimpinan dan staf. Ketika kesejahteraan fisik dan mental karyawan mendapat perhatian yang serius, lingkungan kerja akan terasa lebih nyaman, harmonis, dan kondusif untuk bekerja secara optimal. Di samping itu, penting pula menanamkan kesadaran tentang keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga setiap individu dapat bekerja secara profesional tanpa mengabaikan kebutuhan pribadinya. Dengan pendekatan tersebut, organisasi dan seluruh anggotanya dapat merasakan manfaat secara bersama-sama (Cahyati & Adelia, 2024).

Melalui penerapan berbagai program tersebut, perusahaan berpeluang meraih dampak yang menguntungkan, seperti meningkatnya kinerja pegawai, berkurangnya tingkat ketidakhadiran, serta tumbuhnya loyalitas dan kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang lebih selaras juga mendorong kerja sama antartim menjadi lebih solid, sehingga target perusahaan dapat dicapai secara lebih optimal. Upaya menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi pun membantu menekan risiko kelelahan berlebihan serta mendukung kesejahteraan pegawai secara menyeluruh (Luthfiana et al., 2024).

Manajemen dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung terbentuknya budaya kerja positif dengan memberikan kelonggaran dalam pengaturan jam kerja serta memperhatikan kesejahteraan pegawai. Ketika kebutuhan pribadi dan profesional dapat berjalan seimbang, pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan. Kondisi ini mendorong terciptanya suasana kerja yang nyaman, sehingga kinerja menjadi lebih optimal. Dukungan yang nyata dari manajemen juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan saling mendukung antarpegawai (Kurnia & Khairunnisa, 2024).

Ketika kebijakan organisasi memberikan kelonggaran dalam pengaturan waktu kerja, pegawai lebih leluasa menyesuaikan jadwal pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, seperti mengasuh anak, merawat orang tua, maupun menyelesaikan urusan keluarga lainnya. Dukungan terhadap kesejahteraan pegawai juga dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi dan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga hasil dan mutu pekerjaan ikut meningkat. Dengan kondisi tersebut, budaya kerja yang positif dapat menjadi dasar yang kokoh dalam membangun suasana kerja yang sehat, rukun, dan saling mendukung bagi seluruh pegawai (Driyantini et al., 2020).

Pentingnya pemahaman dan pengelolaan budaya kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan seluruh tim. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara tepat menjadi kunci penting dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi, karena sistem pengelolaan yang baik berperan dalam membentuk sikap kerja aparatur dan menentukan mutu pelaksanaan tugas organisasi (Aziz, 2025).

Dalam lingkungan kerja yang kondusif, pegawai akan merasa dihargai dan didukung oleh manajemen dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan produktif, sehingga semua pihak dapat bekerja dengan lebih efisien dan fokus. Dengan adanya kesadaran dan dukungan dari manajemen, diharapkan akan tercipta lingkungan kerja yang sehat dan harmonis bagi semua pegawai. Pemahaman dan pengelolaan budaya kerja yang baik berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, sekaligus memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas serta kesejahteraan seluruh anggota tim.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian berfokus pada upaya memahami secara mendalam fenomena budaya kerja beserta implikasinya terhadap pola interaksi dan etos kerja pegawai dalam suatu organisasi. Metode deskriptif dipilih untuk menyajikan gambaran, penafsiran, serta analisis realitas sosial secara sistematis tanpa melibatkan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel penelitian (Miles et al., 2014).

Pendekatan tersebut selaras dengan tujuan penelitian yang menitikberatkan pada pemaknaan, persepsi, dan pengalaman subjektif pegawai maupun pihak manajemen terkait budaya kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta etos kerja sebagaimana dipaparkan dalam bagian pendahuluan artikel.

### **2.2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data sekunder yang relevan dengan fokus kajian. Data sekunder diperoleh melalui kegiatan studi pustaka yang meliputi penelaahan terhadap:

- 1) Artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional yang mengkaji budaya kerja, etos kerja, pola interaksi dalam organisasi, serta konsep worklife balance.
- 2) Buku teks dan referensi yang membahas metodologi penelitian kualitatif, teori organisasi, dan perilaku kerja.
- 3) Prosiding seminar serta publikasi akademik lain yang mendukung pengembangan kerangka konseptual penelitian.

Pemanfaatan data sekunder dinilai memadai untuk memberikan penjelasan yang menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti sekaligus memperkuat landasan analisis teoritis dalam penelitian kualitatif deskriptif (Sugiyono, 2013).

### 2.3. Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (*library research*). Studi pustaka dilakukan melalui proses penelusuran, pengkajian, dan analisis terhadap berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian, khususnya yang berkaitan dengan:

- 1) Konsep budaya kerja serta proses pembentukannya dalam organisasi.
- 2) Keterkaitan antara budaya kerja dan pola interaksi antarpegawai.
- 3) Peran etos kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas serta kesejahteraan pegawai.

Teknik ini dipilih karena penelitian tidak diarahkan pada pengumpulan data kuantitatif atau pelaksanaan eksperimen, melainkan pada pendalaman makna dan pemahaman konseptual berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah teruji secara ilmiah (Zed, 2014).

### 2.4. Prosedur Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis data kualitatif deskriptif yang bersifat interaktif dan berkelanjutan. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan utama yang saling berkaitan.

#### 1) Reduksi Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan pemilahan dan pemfokusan data pustaka yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu budaya kerja, pola interaksi, etos kerja, dan work life balance. Informasi yang tidak relevan dengan fokus kajian disisihkan untuk menjaga ketajaman analisis.

#### 2) Penyajian Data

Data yang telah direduksi selanjutnya disusun secara sistematis dalam bentuk narasi deskriptif, pemetaan konsep, serta pengelompokan tema-tema utama, seperti budaya kerja positif, implikasi etos kerja, dan peran manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang sehat.

#### 3) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan dirumuskan berdasarkan keterkaitan pola dan hubungan antar konsep serta kesesuaian temuan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Verifikasi dilakukan melalui perbandingan lintas sumber guna meningkatkan tingkat validitas dan keandalan temuan penelitian (Miles et al., 2014).

Melalui rangkaian tahapan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan sahih mengenai implikasi budaya kerja terhadap pola interaksi dan etos kerja pegawai, sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan dalam pendahuluan artikel.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai sumber pustaka yang relevan, penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja memiliki peran sentral dalam membentuk pola interaksi antarpegawai dan etos kerja pegawai, serta berimplikasi langsung terhadap produktivitas dan kesejahteraan kerja. Temuan utama penelitian dirangkum ke dalam empat pola utama sebagai berikut.

##### 1) Budaya Kerja Positif Membentuk Pola Interaksi yang Kolaboratif

Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan budaya kerja positif seperti keterbukaan, saling menghargai, dan komunikasi dua arah cenderung memiliki pola interaksi kerja yang lebih harmonis. Pegawai dalam lingkungan tersebut lebih mudah bekerja sama, terbuka terhadap ide, serta memiliki rasa saling percaya antarrekan kerja dan atasan.

Sebaliknya, budaya kerja yang kaku dan hierarkis berlebihan berpotensi menghambat komunikasi serta menurunkan kualitas hubungan kerja. Temuan ini konsisten dengan pandangan (Cahyati & Adelia, 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai landasan sosial dalam membentuk perilaku dan interaksi kerja.

##### 2) Budaya Kerja dan Etos Kerja Memiliki Hubungan yang Saling Menguatkan

Penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja yang kondusif secara langsung mendorong terbentuknya etos kerja yang tinggi. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang suportif dan adil menunjukkan sikap kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, kajian pustaka juga mengungkap bahwa penekanan berlebihan pada etos kerja tinggi tanpa pengelolaan yang seimbang dapat menimbulkan dampak negatif berupa stres kerja dan kelelahan, sebagaimana dikemukakan oleh (Ridwan et al., 2025).

##### 3) Peran Work Life Balance sebagai Faktor Penyeimbang Etos Kerja

Hasil penelitian menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work life balance) merupakan faktor penting dalam menjaga keberlanjutan etos kerja pegawai. Organisasi yang memberikan fleksibilitas waktu kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Sebaliknya, budaya kerja yang terlalu menekankan target dan jam kerja panjang cenderung menurunkan kepuasan kerja serta berisiko melemahkan etos kerja dalam jangka panjang (Marsenda & Wicaksari, 2025).

##### 4) Peran Manajemen dalam Pembentukan Budaya Kerja

Temuan lain menunjukkan bahwa manajemen memiliki peran strategis dalam membentuk dan memelihara budaya kerja positif. Kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, serta dukungan terhadap pengembangan pegawai menjadi faktor penentu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Manajemen yang responsif terhadap kebutuhan pegawai mampu mendorong pola interaksi yang sehat dan meningkatkan etos kerja secara berkelanjutan, sebagaimana ditekankan oleh (Kurnia & Khairunnisa, 2024). Ringkasan temuan utama dalam bentuk tabel

**Tabel 1.** Pola Temuan Budaya Kerja, Pola Interaksi, dan Etos Kerja Pegawai

Aspek yang Dikaji	Pola Temuan Utama	Implikasi
Budaya kerja	Budaya kerja positif meningkatkan komunikasi dan kerja sama	Interaksi kerja lebih harmonis
Pola interaksi	Interaksi terbuka dan kolaboratif meningkatkan kenyamanan kerja	Meningkatkan kinerja tim
Etos kerja	Etos kerja tinggi dipengaruhi oleh budaya kerja suportif	Produktivitas meningkat
Work life balance	Keseimbangan kerja hidup menjaga keberlanjutan etos kerja	Mengurangi stres dan burnout
Peran manajemen	Kepemimpinan dan kebijakan organisasi sangat menentukan	Budaya kerja lebih stabil

### 3.2. Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk menginterpretasikan hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori dan temuan penelitian terdahulu yang relevan. Fokus utama pembahasan meliputi hubungan antara budaya kerja, pola interaksi, etos kerja pegawai, serta peran work life balance dan manajemen dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

#### 1) Budaya Kerja sebagai Fondasi Pola Interaksi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki peran fundamental dalam membentuk pola interaksi antarpegawai. Budaya kerja yang menekankan nilai keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama mendorong terciptanya interaksi yang harmonis dan kolaboratif. Temuan ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang menyatakan bahwa nilai dan norma bersama dalam organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku sosial pegawai (Schein, 2010).

Penelitian Cahyati & Adelia (2024) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga hubungan antara atasan dan bawahan menjadi lebih efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan sebelumnya bahwa budaya kerja tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga pada kualitas hubungan kerja dalam organisasi.

#### 2) Hubungan Budaya Kerja dan Etos Kerja Pegawai

Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang erat antara budaya kerja dan etos kerja pegawai. Lingkungan kerja yang suportif dan adil mendorong

pegawai untuk menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Ridwan dkk (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan etos kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Namun, penelitian ini juga memperluas temuan sebelumnya dengan menekankan bahwa etos kerja yang tinggi perlu dikelola secara proporsional. Penekanan berlebihan pada target dan produktivitas tanpa memperhatikan kapasitas pegawai berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya mendukung, tetapi juga memberikan nuansa kritis terhadap penelitian terdahulu yang cenderung memandang etos kerja tinggi sebagai faktor yang selalu berdampak positif.

### 3) Peran Work Life Balance dalam Menjaga Keberlanjutan Etos Kerja

Hasil penelitian menegaskan bahwa work life balance berperan sebagai faktor penyeimbang antara tuntutan kerja dan kesejahteraan pegawai. Temuan ini selaras dengan Kurnia & Khairunnisa (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja profesional.

Selain itu, Marsenda & Wicaksari (2025) menekankan bahwa organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui fleksibilitas kerja dan dukungan psikologis cenderung memiliki tingkat kepuasan dan loyalitas pegawai yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, hasil penelitian memperluas studi sebelumnya dengan menunjukkan bahwa work life balance tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berfungsi sebagai strategi organisasi dalam menjaga produktivitas jangka panjang.

### 4) Peran Manajemen dalam Membangun Budaya Kerja Positif

Pembahasan juga menunjukkan bahwa manajemen memiliki peran strategis dalam membentuk dan memelihara budaya kerja yang positif. Kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, serta perhatian terhadap kebutuhan pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi budaya kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan (Schein (2010) yang menyatakan bahwa pemimpin merupakan aktor utama dalam pembentukan dan perubahan budaya organisasi. Hasil penelitian Kurnia & Khairunnisa (2024) turut mendukung temuan ini dengan menekankan pentingnya kebijakan manajerial yang berorientasi pada kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, penelitian ini mempertegas bahwa keberhasilan budaya kerja tidak hanya bergantung pada individu pegawai, tetapi juga pada komitmen dan kebijakan manajemen organisasi.

### 5) Interpretasi Umum Temuan Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, pola interaksi, dan etos kerja merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan. Budaya kerja yang dikelola dengan baik akan menciptakan interaksi kerja yang sehat, mendorong etos kerja yang positif, serta menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Temuan ini memperkaya literatur



sebelumnya dengan menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk pola interaksi serta etos kerja pegawai. Budaya kerja yang positif, ditandai dengan nilai keterbukaan, kerja sama, dan saling menghargai, terbukti mampu menciptakan interaksi kerja yang harmonis dan mendorong munculnya etos kerja yang tinggi pada pegawai.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa etos kerja yang baik perlu diimbangi dengan penerapan work life balance agar produktivitas pegawai dapat terjaga secara berkelanjutan tanpa menimbulkan kelelahan kerja. Selain itu, peran manajemen terbukti sangat menentukan dalam membangun dan memelihara budaya kerja yang sehat melalui kebijakan, gaya kepemimpinan, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai.

Dengan demikian, tujuan penelitian untuk memahami implikasi budaya kerja terhadap pola interaksi dan etos kerja pegawai telah tercapai. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan budaya kerja yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga pada terciptanya lingkungan kerja yang seimbang, produktif, dan berkelanjutan.

#### REFERENSI

- Aziz, W. D. I. (2025). Reformasi Birokrasi di Era Digital: Optimalisasi Teknologi dalam Meningkatkan Efisiensi Administrasi. *Jurnal Agama Dan Sosial Humaniora (JASH)*, 2(1), 53–59. <https://doi.org/10.15575/JASH.V2I1.1282>
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14–14. <https://doi.org/10.47134/PAR.V1I3.2550>
- Driyantini, E., Rinda Putri Pramukaningtiyas, H., & Khoirunnisa Agustiani, Y. (2020). Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru untuk Tingkatkan Produktivitas dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206–220. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.584>
- Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 256–260. <https://doi.org/10.33395/JMP.V13I1.13543>
- Luthfiana, N., Mantulu, M. R., & Zamralita, Z. (2024). Pemberdayaan Karyawan Melalui Program Kesejahteraan: Meningkatkan Kebahagiaan dan Komitmen di Tempat Kerja. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 127–132. <https://doi.org/10.32332/22fwpd17>
- Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. A. (2025). Work-Life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 22–50. <https://doi.org/10.15294/MSDM.V1I1.293>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook - Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, Johnny Saldana - Google Buku*.

- <https://books.google.co.id/books?id=p0wXBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), 3031–5220.  
<https://doi.org/10.62281>
- Ridwan, M., Suryani, A., & Sudirman, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Makin Group Tbk Tebo. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 69–79.  
<https://doi.org/10.33087/EKSIS.V15I2.461>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (Google eBook)*. John Wiley & Sons.  
[https://books.google.com/books/about/Organizational\\_Culture\\_and\\_Leadership.html?id=Mnres2PIFLMC](https://books.google.com/books/about/Organizational_Culture_and_Leadership.html?id=Mnres2PIFLMC)
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori dan Praktik. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 667–695.  
<https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.385>
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan - Mestika Zed - Google Books*.  
[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=zG9sDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Zed,+M.+\(2018\).+Metode+penelitian+kepustakaan.+Yayasan+Obor+Indonesia&ots=P9dngREO2z&sig=JedaUj6nD1G0q4KMfkEt224Uto8&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=zG9sDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Zed,+M.+(2018).+Metode+penelitian+kepustakaan.+Yayasan+Obor+Indonesia&ots=P9dngREO2z&sig=JedaUj6nD1G0q4KMfkEt224Uto8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)