



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26780-26788

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Budaya Kerja pada Parera Sinurat & Partners Law Firm di Kabupaten Tangerang

Melda Wiguna, Clara Marito Sirait

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen02513@unpam.ac.id, siraitclara26@gmail.com

Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja yang diterapkan pada PSP Law Firm. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan melibatkan satu *key informan* dan empat informan pendukung. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di PSP Law Firm tercermin melalui penerapan disiplin, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan kerja sama. Disiplin kerja diwujudkan melalui tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan, meskipun penerapannya belum sepenuhnya konsisten. Keterbukaan diterapkan melalui komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan karyawan, namun belum seluruh karyawan merasa leluasa dalam menyampaikan pendapat maupun kendala yang dihadapi. Sikap saling menghargai mampu membentuk hubungan kerja yang harmonis dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik. Sementara itu, kerja sama menjadi faktor penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan, meskipun masih terdapat hambatan koordinasi yang disebabkan oleh perbedaan lokasi penugasan. Secara keseluruhan, budaya kerja di PSP Law Firm telah berjalan dengan cukup baik dan menjadi landasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional. Namun, masih diperlukan perbaikan dan penguatan pada aspek komunikasi, koordinasi, serta konsistensi dalam penerapan budaya kerja agar nilai-nilai budaya tersebut dapat diterapkan secara lebih optimal dalam pelaksanaan pekerjaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.*

Kata Kunci: Budaya Kerja, PSP Law Firm, Hubungan Kerja

1. Latar Belakang

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas operasional dan produktivitas secara berkelanjutan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja karyawan secara langsung memengaruhi pencapaian target Perusahaan. Namun, dalam praktiknya, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh faktor-faktor non-teknis, salah satunya adalah budaya kerja di perusahaan.

Budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, sikap, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya kerja menciptakan pola perilaku yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya yang positif dapat membentuk motivasi, disiplin, dan komitmen karyawan, sehingga mendorong mereka untuk berkontribusi secara optimal. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan, konflik internal, serta penurunan semangat kerja.

Pada hakikatnya tidak hanya berbicara mengenai pengelolaan sumber daya secara teknis, tetapi juga bagaimana menciptakan sistem nilai, norma, serta pola perilaku yang mampu membentuk cara kerja individu maupun kelompok. Salah satu wujud nyata dari praktik manajemen dalam organisasi adalah terbentuknya budaya kerja. Budaya kerja merupakan sekumpulan nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara mereka berperilaku dan menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, budaya kerja adalah hasil dari pengelolaan manajerial yang tidak hanya menekankan pada aspek struktural dan prosedural, tetapi juga pada pembentukan sikap, etika, serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks firma hukum seperti PSP Law Firm, budaya kerja yang dibangun melalui manajemen sangat penting karena berhubungan langsung dengan disiplin, integritas, serta kualitas layanan hukum yang diberikan kepada klien."

PSP Law Firm, atau Parera Sinurat & Partners Law Firm, resmi berdiri pada tahun 2023 sebagai firma hukum yang berkomitmen memberikan bantuan hukum bagi masyarakat dengan berlandaskan pada tiga prinsip utama: Sistematis, Terukur, dan Profesional. Sebagai organisasi yang relatif baru, PSP Law Firm masih berada pada tahap penguatan identitas dan pembentukan budaya kerja internal agar mampu bersaing dengan firma hukum lain yang lebih dulu berdiri. Tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana nilai-nilai budaya kerja tersebut diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan sehingga mampu berkontribusi terhadap kinerja yang optimal.

Budaya kerja dalam firma hukum menjadi krusial karena setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki konsekuensi hukum yang besar, baik bagi klien maupun reputasi organisasi. Budaya Kerja di PSP Law Firm memiliki disiplin waktu, integritas, kerahasiaan, kerja sama tim, dan profesionalitas menjadi nilai utama yang harus dijalankan secara konsisten. Oleh karena itu, pemahaman mengenai budaya kerja menjadi langkah awal yang penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada kinerja yang ditetapkan. Berdasarkan berbagai pendapat ahli, budaya kerja dapat dipahami sebagai pedoman yang mengarahkan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi. Budaya kerja juga berperan dalam membentuk cara berpikir, cara bertindak, serta pola interaksi antar anggota organisasi sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Budaya kerja menjadi karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Mangkunegara, 2015; Robbins, 2015). "budaya kerja merupakan perwujudan kehidupan di tempat kerja dan sistem makna yang terkait dengan kerja dan interaksi kerja yang disepakati bersama". Selain itu, penerapan indikator budaya kerja juga memungkinkan evaluasi yang lebih baik terhadap setiap aspek kinerja yang menjadi tolok ukur keberhasilan.

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa hukum, Parera Sinurat & Partners membutuhkan budaya kerja yang mampu mendukung kualitas pelayanan kepada klien. Dalam menjalankan aktivitas organisasi, budaya kerja yang baik perlu didukung oleh komunikasi yang efektif, kerja sama yang solid, serta adanya motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik akan memudahkan penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, dan pengambilan keputusan sehingga setiap tugas dapat diselesaikan secara efektif. Selain itu, kerja sama antar karyawan maupun antar bagian sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Motivasi dapat tumbuh melalui dukungan dari pimpinan, kesempatan untuk berkembang, serta adanya apresiasi atas hasil kerja yang telah dicapai. Dengan terciptanya komunikasi yang baik, kerja sama yang kuat, dan motivasi kerja yang tinggi, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa budaya kerja di Parera Sinurat & Partners Law Firm belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. 1
Fenomena Budaya Kerja Pada PSP Law Firm

No	Fenomena	Keterangan
1	Kurangnya komunikasi dan kerja sama antar karyawan	1. Terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian informasi antar bagian yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan. 2. Kurangnya koordinasi antar divisi menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal.
2	Rendahnya motivasi dan apresiasi kerja	1. Tidak adanya sistem penghargaan yang jelas menyebabkan karyawan bekerja sekadar untuk memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan prestasi. 2. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta semangat dalam mencapai target perusahaan.

Sumber : PSP Law Firm

Berdasarkan kondisi ideal dan fenomena yang ditemukan, terlihat adanya kesenjangan (gap) antara budaya kerja yang diharapkan perusahaan dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Secara ideal, budaya kerja yang baik ditandai dengan komunikasi yang efektif, kerja sama yang kuat, serta motivasi kerja yang tinggi melalui pemberian apresiasi kepada karyawan. Namun, hasil observasi awal menunjukkan masih adanya hambatan komunikasi, kurangnya koordinasi antar divisi, serta rendahnya motivasi kerja akibat minimnya apresiasi yang diberikan.

Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja di perusahaan belum berjalan secara optimal sehingga perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam organisasi.

Dengan demikian, budaya kerja yang baik seharusnya mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, disiplin, dan saling menghargai antar sesama karyawan. Pimpinan memiliki peran penting dalam menanamkan nilai-nilai budaya kerja melalui contoh nyata, pemberian motivasi dan penghargaan kepada karyawan. Penerapan budaya kerja yang kuat akan membantu Parera Sinurat & Partners Law Firm membentuk sumber daya manusia yang profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang maksimal. Ketidakpatuhan ini menunjukkan perlunya penegakan peraturan yang lebih ketat dan Ketika karyawan memiliki budaya kerja yang baik, mereka cenderung lebih teratur dalam menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi peraturan yang ditetapkan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami dan menggambarkan fenomena yang terjadi secara mendalam berdasarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan. Melalui pendekatan deskriptif, peneliti berupaya memperoleh informasi secara rinci mengenai budaya kerja yang diterapkan pada Parera Sinurat & Partners Law Firm. Menurut Sugiyono (2022) "penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi". Menurut Saryono (2021) "penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif".

3. Hasil dan Diskusi

Menurut Kumar (2019), "hasil penelitian merupakan sintesis dari data yang telah dikumpulkan dan dianalisis sehingga memberikan gambaran mengenai fenomena yang diteliti serta menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian". Dengan demikian, hasil penelitian dalam penelitian ini diperoleh melalui proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang dilakukan untuk menggambarkan budaya kerja yang diterapkan pada PSP Parera Sinurat and Partners Law Firm. Hasil penelitian ini disajikan berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai budaya kerja yang berkembang di perusahaan tersebut

Hasil Wawancara dengan Key Informan I

Tabel 4. 1
Tabulasi Hasil Wawancara Key Informan

Indikator	Pertanyaan	Jawaban (Wawancara Juan Sinurat/Pendiri)
Disiplin Kerja (Budaya Kerja)	Menurut Bapak bagaimana penerapan disiplin kerja yang berlaku di PSP Law Firm?	Penerapan disiplin kerja di PSP Law Firm sudah berjalan cukup baik melalui jam kerja yang teratur, briefing pagi, pelaporan pekerjaan, dan aturan berpakaian. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti briefing pagi dan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan berpakaian yang berlaku.
Keterbukaan (Budaya Kerja)	Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, saran, atau pendapat terkait pekerjaan?"	Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, saran, dan pendapat terkait pekerjaan. Meskipun komunikasi berlangsung cukup terbuka, masih terdapat beberapa karyawan yang cenderung pasif dalam menyampaikan masukan.

Saling Menghargai (Budaya Kerja)	Bagaimana hubungan antar karyawan yang terjalin di PSP Law Firm?	Hubungan antar karyawan di PSP Law Firm secara umum berjalan cukup baik, meskipun beberapa kali terjadi perbedaan pendapat dalam penyelesaian kerja.
Kerja Sama (Budaya Kerja)	Bagaimana pembagian tugas dilakukan ketika mengerjakan suatu pekerjaan?	Pembagian tugas dilakukan sesuai tanggung jawab masing-masing karyawan. Namun, dalam pelaksanaannya karyawan tetap saling membantu ketika terdapat pekerjaan yang membutuhkan dukungan dari rekan kerja lain.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Juan Sinurat salah satu pendiri PSP Law Firm, budaya kerja yang diterapkan di PSP Law Firm menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam membangun budaya kerja yang profesional melalui penerapan disiplin kerja, keterbukaan komunikasi, sikap saling menghargai, dan kerja sama antar karyawan. Penerapan disiplin kerja terlihat dari adanya aturan mengenai jam kerja, briefing pagi, pelaporan pekerjaan, serta ketentuan berpakaian. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa karyawan yang belum konsisten mengikuti briefing pagi dan mematuhi aturan berpakaian yang berlaku. Dari sisi keterbukaan, komunikasi antara atasan dan karyawan berjalan dengan cukup baik sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat maupun masukan terkait pekerjaan. Selain itu, hubungan kerja antar karyawan juga terjalin dengan cukup baik yang ditunjukkan melalui sikap saling menghormati dan kerja sama dalam menyelesaikan tugas. Meskipun demikian, perbedaan pendapat masih sesekali terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan. Secara keseluruhan, budaya kerja di PSP Law Firm telah berjalan cukup baik dan mendukung pelaksanaan pekerjaan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar penerapannya dapat berjalan lebih optimal.

Hasil Wawancara dengan Informan

Tabel 4. 2.
Tabulasi Hasil Wawancara Key Informan

Indikator	Pertanyaan	Jawaban (Wawancara Kevin Parera/Pendiri)
Disiplin Kerja (Budaya Kerja)	Menurut Bapak bagaimana penerapan disiplin kerja yang berlaku di PSP Law Firm?	Diterapkan melalui pengaturan jam kerja, kewajiban berpakaian rapi, komunikasi internal antar tim, serta penyampaian perkembangan pekerjaan secara berkala. Meskipun aturan telah ditetapkan, masih perlu melakukan pengawasan agar seluruh karyawan dapat menjalankannya secara konsisten.
Keterbukaan (Budaya Kerja)	Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, saran, atau pendapat terkait pekerjaan?"	Karyawan diberikan untuk menyampaikan ide, saran, dan pendapat terkait pekerjaan. Komunikasi dalam perusahaan berlangsung secara terbuka tanpa adanya pembatasan yang berlebihan antara atasan dan bawahan, namun tetap memperhatikan etika dan struktur organisasi.
Saling Menghargai (Budaya Kerja)	Bagaimana hubungan sikap saling menghargai antar karyawan yang terjalin di PSP Law Firm?	Melalui komunikasi yang baik antar karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Namun, perbedaan pendapat masih dapat terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.
Kerja Sama (Budaya Kerja)	Bagaimana pembagian tugas dilakukan ketika mengerjakan suatu pekerjaan?	dilakukan berdasarkan SOP dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Pelaksanaan kerja sama dalam penyelesaian pekerjaan telah berjalan cukup baik, meskipun perusahaan masih terus melakukan pengembangan untuk meningkatkan efektivitas kerja tim.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kevin, budaya kerja di PSP Law Firm dibangun melalui penerapan berbagai aturan dan mekanisme kerja yang bertujuan menjaga profesionalisme karyawan. Hal tersebut terlihat dari

adanya ketentuan mengenai jam kerja, pelaporan perkembangan pekerjaan, standar berpakaian, serta komunikasi internal dalam organisasi. Dari sisi komunikasi, perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan pendapat selama tetap memperhatikan etika dan struktur yang berlaku. Selain itu, pembagian tugas telah dilakukan berdasarkan SOP dan tanggung jawab masing-masing karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan cukup terarah. Meskipun demikian, Bapak Kevin menilai bahwa penerapan budaya kerja masih memerlukan pengembangan secara berkelanjutan agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan

Tabel 4. 3
Tabulasi Hasil Wawancara Informan II

Indikator	Pertanyaan	Jawaban (Wawancara Andreas Silitonga/Senior Associate)
Disiplin Kerja (Budaya Kerja)	Menurut Bapak bagaimana penerapan disiplin kerja yang berlaku di PSP Law Firm?	Disiplin kerja di PSP Law Firm diterapkan melalui kepatuhan terhadap jam kerja, kerapian berpakaian, dan penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu. Karyawan juga dituntut memiliki komitmen tinggi karena pekerjaan terkadang harus diselesaikan di luar jam kerja normal.
Keterbukaan (Budaya Kerja)	Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, saran, atau pendapat terkait pekerjaan?"	di PSP Law Firm terlihat dari komunikasi yang terjalin melalui diskusi dan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan.
Saling Menghargai (Budaya Kerja)	Bagaimana hubungan antar karyawan yang terjalin di PSP Law Firm?	Hubungan antar karyawan terjalin baik dan bersifat kekeluargaan, namun tetap menghormati struktur organisasi dan posisi masing-masing dalam lingkungan kerja.
Kerja Sama (Budaya Kerja)	Bagaimana pembagian tugas dilakukan ketika mengerjakan suatu pekerjaan?	Kerja sama dilakukan melalui pembagian tugas dan koordinasi antar anggota tim. Namun, tingginya beban kerja dan batas waktu penyelesaian tugas sering menjadi tantangan yang harus dihadapi bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andreas Silitonga, budaya kerja di PSP Law Firm tercermin melalui penerapan disiplin kerja, komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, serta kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja tidak hanya diwujudkan melalui kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tetapi juga melalui tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan klien dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Dari sisi keterbukaan, komunikasi yang terjalin melalui diskusi dan koordinasi membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Hubungan antar karyawan juga terjalin dengan baik dan bersifat kekeluargaan sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu, kerja sama antar anggota tim menjadi faktor penting dalam mendukung penyelesaian tugas. Namun, tingginya beban pekerjaan dan tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas menjadi tantangan yang perlu dihadapi oleh setiap karyawan agar kualitas pekerjaan tetap terjaga

Tabel 4. 4
Tabulasi Hasil Wawancara Informan III

Indikator	Pertanyaan	Jawaban (Wawancara Handy/Paralegal)
Disiplin Kerja (Budaya Kerja)	Menurut Bapak bagaimana penerapan disiplin kerja yang berlaku di PSP Law Firm?	Sistem kerja yang fleksibel membuat pengawasan terhadap kedisiplinan tidak seketat perusahaan dengan jam kerja tetap.
Keterbukaan (Budaya Kerja)	Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, saran, atau	Karyawan dapat menyampaikan pendapat, tetapi tidak semua masukan dapat diterapkan dalam pekerjaan.

	pendapat terkait	
Saling Menghargai (Budaya Kerja)	Bagaimana hubungan antar karyawan yang terjalin di PSP Law Firm?	Perbedaan pendapat dapat terjadi dan terkadang memerlukan pihak ketiga untuk membantu penyelesaiannya.
Kerja Sama (Budaya Kerja)	Bagaimana pembagian tugas dilakukan ketika mengerjakan suatu pekerjaan?	Kerja sama antar karyawan dilakukan secara tim dengan pembagian tugas yang jelas. Namun, komunikasi menjadi kendala yang cukup sering terjadi karena lokasi kerja karyawan yang berbeda-beda, seperti berada di kantor, lapangan, maupun luar kota

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Handy, budaya kerja di PSP Law Firm menunjukkan adanya fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan, baik dari segi waktu maupun lokasi kerja. Namun, fleksibilitas tersebut berpotensi menimbulkan kendala dalam koordinasi dan pengawasan pekerjaan. Meskipun komunikasi antara atasan dan karyawan berlangsung terbuka, tidak semua masukan dari karyawan dapat diimplementasikan sehingga dapat membatasi keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perbedaan lokasi kerja antar karyawan sering menyebabkan hambatan komunikasi yang berdampak pada efektivitas koordinasi tim. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek komunikasi dan koordinasi masih menjadi tantangan dalam penerapan budaya kerja di PSP Law Firm.

Tabel 4. 5
Tabulasi Hasil Wawancara Key Informan IV

Indikator	Pertanyaan	Jawaban (Wawancara Srigenana Sinurat/Paralegal)
Disiplin Kerja (Budaya Kerja)	Menurut Ibu bagaimana penerapan disiplin kerja yang berlaku di PSP Law Firm?	Disiplin kerja diterapkan melalui aturan jam masuk, perizinan, dan standar berpakaian yang harus dipatuhi karyawan. Namun, penerapan aturan tersebut tetap bergantung pada kesadaran masing-masing karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.
Keterbukaan (Budaya Kerja)	Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, saran, atau pendapat terkait pekerjaan?"	Karyawan diberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Namun, sebagian karyawan masih merasa segan menyampaikan keluhan secara langsung..
Saling Menghargai (Budaya Kerja)	Bagaimana hubungan antar karyawan yang terjalin di PSP Law Firm?	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik Namun, karyawan yang lebih junior cenderung mengikuti arahan senior.

Hasil wawancara dengan Ibu Srigenana menunjukkan bahwa PSP Law Firm telah menerapkan budaya disiplin melalui berbagai aturan kerja yang harus dipatuhi karyawan. Akan tetapi, aspek keterbukaan masih menjadi tantangan karena tidak semua karyawan merasa nyaman menyampaikan keluhan atau pendapat kepada atasan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi vertikal dalam organisasi belum sepenuhnya terbuka. Di sisi lain, hubungan antar karyawan dan kerja sama dalam penyelesaian pekerjaan berjalan cukup baik melalui pembagian tugas sesuai bidang kerja serta adanya dukungan antar rekan kerja ketika menghadapi kesulitan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja di PSP Law Firm telah mendukung kerja sama tim, namun masih perlu peningkatan pada aspek keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Pembahasan Peneliti

Menurut Sedarmayanti (2017), “budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi setiap anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan serta berinteraksi di lingkungan kerja”. Budaya kerja yang diterapkan secara konsisten akan membentuk perilaku kerja yang positif,

meningkatkan tanggung jawab, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, budaya kerja dianalisis melalui empat indikator, yaitu disiplin kerja, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Juan Sinurat salah satu pendiri PSP Law Firm, Bapak Kevin selaku Pendiri PSP Law Firm, serta Bapak Andreas Silitonga, Bapak Handy, dan Ibu Nana sebagai informan pendukung, diketahui bahwa budaya kerja telah menjadi bagian dari aktivitas kerja sehari-hari di PSP Law Firm. Penerapan budaya kerja terlihat melalui adanya aturan kerja yang jelas, komunikasi yang cukup terbuka, hubungan kerja yang saling menghargai, serta kerja sama dalam penyelesaian pekerjaan. Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam penerapan budaya kerja sehingga perusahaan masih memerlukan upaya penyempurnaan agar budaya kerja dapat diterapkan secara lebih optimal.

Pada aspek disiplin kerja, seluruh informan memiliki pandangan yang relatif sama bahwa kedisiplinan merupakan nilai utama yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Bapak Juan Sinurat menjelaskan bahwa perusahaan telah menerapkan berbagai aturan sebagai bentuk pembentukan budaya disiplin, seperti ketentuan jam kerja, briefing pagi, pelaporan perkembangan pekerjaan, serta standar berpakaian yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Senada dengan hal tersebut, Bapak Kevin menyampaikan bahwa penerapan disiplin tidak hanya bertujuan menciptakan ketertiban, tetapi juga menjaga profesionalisme karyawan dalam memberikan pelayanan kepada klien. Menurut Bapak Andreas, disiplin kerja juga tercermin dari tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan, mengingat pekerjaan di bidang hukum sering kali memiliki batas waktu yang tidak dapat ditunda. Namun demikian, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa karyawan yang belum konsisten mengikuti briefing pagi maupun mematuhi aturan berpakaian. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun budaya disiplin telah diterapkan dengan baik melalui berbagai kebijakan perusahaan, konsistensi pelaksanaannya masih memerlukan pengawasan dan evaluasi secara berkelanjutan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Lestari dan Giawa (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu unsur budaya kerja yang mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan kinerja karyawan. Selain itu, Febriyanti dan Wiguna (2026) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja di PSP Law Firm telah menunjukkan arah yang sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, meskipun perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kepatuhan seluruh karyawan terhadap aturan yang berlaku.

Selanjutnya, pada aspek keterbukaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antara atasan dan karyawan telah berjalan cukup baik melalui diskusi maupun koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Bapak Kevin menjelaskan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk menyampaikan ide, saran, maupun pendapat selama tetap memperhatikan etika dan struktur organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh Bapak Andreas yang menyampaikan bahwa komunikasi terbuka membantu memperlancar koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan. Akan tetapi, temuan yang berbeda disampaikan oleh Bapak Handy dan Ibu Nana. Bapak Handy mengungkapkan bahwa tidak seluruh usulan atau masukan dari karyawan dapat diimplementasikan sehingga keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan masih memiliki batas tertentu. Sementara itu, Ibu Nana mengaku masih merasa kurang nyaman menyampaikan keluhan secara langsung kepada atasan karena adanya rasa segan terhadap pimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya keterbukaan telah diterapkan, namun implementasinya belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Wahyu Aldino (2020) yang menemukan bahwa penerapan budaya kerja masih menghadapi berbagai kendala yang dipengaruhi oleh tingginya aktivitas dan dinamika pekerjaan. Selain itu, Purwanto (2020) menjelaskan bahwa keberhasilan penerapan budaya kerja tidak hanya ditentukan oleh adanya nilai-nilai organisasi, tetapi juga oleh konsistensi organisasi dalam menciptakan komunikasi yang efektif dan partisipatif. Dengan demikian, keterbukaan komunikasi di PSP Law Firm masih memerlukan penguatan agar setiap karyawan merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat maupun permasalahan yang dihadapi.

Pada aspek saling menghargai, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja antar karyawan di PSP Law Firm telah terjalin dengan cukup baik. Bapak Juan Sinurat menjelaskan bahwa hubungan kerja dibangun atas dasar saling menghormati dan profesionalisme sehingga setiap karyawan mampu bekerja sama tanpa memandang jabatan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Bapak Andreas yang menyatakan bahwa suasana kerja di perusahaan bersifat kekeluargaan sehingga komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik. Ibu Nana juga mengungkapkan

bahwa rekan kerja saling memberikan bantuan ketika terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Walaupun demikian, Bapak Juan mengakui bahwa dalam kondisi tertentu masih terjadi perbedaan pendapat dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, perbedaan tersebut umumnya diselesaikan melalui diskusi sehingga tidak berkembang menjadi konflik yang berkepanjangan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya saling menghargai telah diterapkan dengan baik dan menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Danu Kusbandono (2018) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang baik mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui hubungan kerja yang harmonis dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Temuan ini juga mendukung penelitian Lestari dan Giawa (2025) yang menjelaskan bahwa sikap saling menghargai dan penghargaan terhadap kontribusi setiap individu merupakan bagian penting dalam membangun budaya kerja yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Pada aspek kerja sama, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan di PSP Law Firm diselesaikan melalui koordinasi antar anggota tim dengan pembagian tugas sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing. Bapak Kevin menjelaskan bahwa pembagian tugas telah disusun berdasarkan standar operasional sehingga setiap karyawan memahami perannya dalam organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh Bapak Andreas yang menyampaikan bahwa kerja sama menjadi faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama ketika menghadapi tenggat waktu yang singkat. Namun demikian, Bapak Handy mengungkapkan bahwa koordinasi pekerjaan terkadang mengalami hambatan akibat perbedaan lokasi kerja, baik di kantor, pengadilan, maupun lokasi klien. Kondisi tersebut juga didukung oleh pernyataan Ibu Nana yang menjelaskan bahwa koordinasi antar karyawan masih perlu ditingkatkan agar penyelesaian pekerjaan dapat berlangsung lebih efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja sama telah diterapkan dengan baik, namun efektivitas koordinasi masih dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang menuntut mobilitas tinggi.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Yanuarius Mardi (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas melalui kerja sama dan koordinasi antarpegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Lestari dan Giawa (2025) yang menyimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan salah satu unsur budaya kerja yang mampu meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, meskipun kerja sama di PSP Law Firm telah berjalan dengan baik, perusahaan masih perlu memperkuat sistem koordinasi agar hambatan komunikasi akibat perbedaan lokasi kerja dapat diminimalkan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja di PSP Law Firm telah diterapkan melalui disiplin kerja, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala terutama pada aspek keterbukaan komunikasi dan koordinasi kerja yang perlu ditingkatkan agar budaya kerja di PSP Law Firm dapat berjalan secara lebih optimal

4. Kesimpulan

1). Penerapan budaya kerja di PSP Law Firm telah berjalan dengan cukup baik. Budaya kerja diwujudkan melalui penerapan disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama yang menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, 2). Disiplin kerja tercermin dari tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, 3). Keterbukaan telah diterapkan melalui komunikasi dan diskusi antara pimpinan dengan karyawan. Namun, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat maupun keluhan, 4). Sikap saling menghargai tercermin melalui hubungan kerja yang harmonis dan profesional antara pimpinan dan karyawan maupun antarkaryawan, 5). Kerja sama antar karyawan telah membantu memperlancar penyelesaian pekerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat kendala dalam koordinasi yang disebabkan oleh perbedaan lokasi penugasan dan tingginya mobilitas kerja, 6). Secara keseluruhan, budaya kerja yang diterapkan di PSP Law Firm telah mendukung terciptanya lingkungan kerja yang profesional. Namun, masih diperlukan penyempurnaan, khususnya dalam aspek komunikasi dan koordinasi, agar penerapan budaya kerja dapat berjalan secara lebih optimal

Referensi

1. Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
2. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
3. Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: Refika Aditama.
4. Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners* (5th ed.). London: Sage Publications.

5. Kusherdyana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
6. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
7. Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
8. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
9. Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management* (13th ed.). Boston: Pearson Education.
10. Rival, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
12. Saryono. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Nuha Medika.
13. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
14. Sirait, J. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
15. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
16. Ahmal, L. N. (2022). Pengaruh peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang di masa pandemi COVID-19. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2).
17. Aldino, W. (2021). Analisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Bintang Andalas. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 4(2), 273–279.
18. Ariyanti, I. P., Murwaningsih, T., & Indrawati, C. D. S. (2021). Analisis implementasi budaya kerja organisasi (Studi kasus di Kantor Pertanahan ATR/BPN Sukoharjo). *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 4(3), 26–37.
19. Febriyanti, K. E., & Wiguna, M. (2026). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kerja Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(4).
20. Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
21. Hasanah, U., & Ruliana, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan SDM*, 1(2), 64–74.
22. Kusbandono, D. (2018). Penerapan budaya kerja dan motivasi kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lamongan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 3(3), 747–822.
23. Lestari, J. N., & Giawa, N. K. (2025). Analisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *HEMAT: Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 2(1), 570–586.
24. Nurhadijah. (2017). *Studi tentang budaya kerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara*. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 5476–5489.
25. Oktavia, E., Ramadhanti, D. I., & Lestari, D. (2022). Analisis budaya kerja pada PT. Indomarco Prismatama (Indomaret). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 1(3), 159–161.
25. Purwanto, J. H. (2020). Analisis budaya kerja aparatur sipil negara: Studi kasus pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik*, 2(2), 59–81.
26. Wardania, A. (2025). *Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Besar Intan Gemilang Tangerang Selatan*