

BUDAYA KERJA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA II MEDAN

Benget Tua Simarmata¹, Citra Lolalita Sitepu²
Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRACT

Work culture is a set of behavioral patterns that are inherent as a whole to each individual in an organization. This research aims to find out and examine the existence of organizational work culture and employee work motivation at the Sumatera II Medan River Region Hall. Work motivation for employees is very important, because employees can produce the quality and quantity of their work. The data carried out in the study is secondary data. The method of data collection carried out by the author in this study is the collection of library research data and interviews using descriptive analysis. Based on the result of the analysis obtained that organizational work culture in increasing employee motivation has a great sense of responsibility so that they can become effective groups. Thus, the company will more quickly achieve the desired goals.

Keywords : *organizational, work culture, work motivation*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya kerja organisasi (*Corporate work culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya kerja organisasi adalah sikap hidup yang didasari oleh nilai pandangan hidup yang telah menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok/masyarakat/organisasi yang tercermin dalam perilaku.

Budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya kerja organisasi lemah, maka karyawan akan bekerja secara individu yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Secara umum kesadaran masyarakat mengenai budaya kerja organisasi dan motivasi kerja pada karyawan sangat penting dan masih banyak kekurangan di sebuah perusahaan tersebut. Selain karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang minim, lembaga sangat memperhatikan budaya kerja organisasi

sehingga motivasi kerja karyawan sangat penting dan penulis sangat tertarik dengan kebiasaan budaya kerja para karyawan. Budaya kerja organisasi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II sangat termotivasi bagi para karyawan sehingga dapat dijalankan dengan baik dan dapat menghasilkan hasil kerja yang sangat memuaskan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimanakah Budaya Kerja Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Bagaimana Budaya Kerja Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II”.

2. LANDASAN TEORITIS

2.1 Budaya Kerja Organisasi

2.1.1 Pengertian budaya kerja

Secara sederhana, budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap “kerja”. Dengan demikian, budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat, serta kebiasaan.

Menurut Triguno (2016:120) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud.

2.1.2 Pengertian budaya kerja organisasi

Secara etimologis, budaya berasal dari bahasa Sansekerta "*buddhayah*", sebagai bentuk jamak dari kata dasar "*budhi*", yang berarti akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran.

Budaya kerja organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi. Budaya organisasi dikembangkan dari kumpulan norma-norma, nilai, keyakinan, harapan, asumsi, dan filsafat dari orang-orang didalamnya.

Menurut Robbins dan Triguno (2016:525) "budaya kerja organisasi adalah suatu kebiasaan yang mendorong budaya kerja organisasi disuatu kelompok yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama". Keyakinan bersama, nilai-nilai dan pola perilaku memengaruhi kinerja dalam organisasi. *Belief* atau keyakinan adalah asumsi atau persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, diterima sebagai sesuatu yang benar dan layak.

2.1.3 Fungsi budaya kerja organisasi

Menurut Robert dan Angelo dalam Wibowo (2016:73) Fungsi budaya kerja organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya kerja organisasi, yaitu:

1. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru..
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:528) fungsi budaya kerja organisasi

adalah:

1. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
2. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitas bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
5. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

Jerald dan Robert dalam buku Wibowo (2016:518) mengemukakan peranan budaya kerja organisasi adalah :

1. Budaya memberikan rasa identitas
2. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi
3. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku

Pendapat para pakar tentang fungsi budaya organisasi diatas menunjukkan beberapa kesamaan, sedangkan beberapa perbedaan yang ada bersifat saling melengkapi. Menurut Wibowo (2016:47) bahwa fungsi budaya kerja organisasi adalah :

- 1) menunjukkan identitas.
- 2) menunjukkan batasan peran yang jelas.
- 3) menunjukkan komitmen kolektif.
- 4) membangun stabilitas sistem sosial.
- 5) membangun pikiran sehat dan masuk akal.
- 6) memperjelas standar perilaku.

2.1.4 Asas budaya kerja organisasi

Robert dan Angelo dalam Wibowo (2016:8) memperlihatkan ciri-ciri budaya kerja organisasi dalam suatu perusahaan sebagai berikut :

1. Perusahaan tidak hanya mempunyai satu, tetapi beberapa budaya.
2. Budaya organisasi cenderung berubah sepanjang waktu.
3. Tidak perlu satu budaya lebih baik atau lebih buruk dari lainnya.

Menurut Wibowo (2016:9) terdapat beberapa terminologi yang sering dipergunakan dalam membicarakan budaya kerja organisasi, antara lain:

1. *Dominant culture*
Dominant culture merupakan budaya yang berlaku secara menyeluruh didalam organisasi, merupakan pandangan makro terhadap budaya yang memberi warna kepribadian yang berbeda suatu organisasi, umumnya juga tetap menerima *core values* organisasi sebagai keseluruhan.
2. *Subcultures*
Subculture adalah budaya yang ada dalam unit kerja yang menjadi bagian dari keseluruhan organisasi.
3. *Core value*
Core value merupakan kandungan *dominant culture* yang memuat nilai-nilai utama atau dominan yang diterima diseluruh organisasi.
4. *Strong culture dan weak culture*
Didalam *strong culture* ditandai oleh kenyataan bahwa pekerja berbagi *core values* atau nilai-nilai inti. Semakin besar kontribusi pekerja dan menerima nilai-nilai inti, semakin kuat budaya organisasi dan semakin berpengaruh pada perilaku.
5. *Appropriate culture*
Budaya dalam suatu organisasi perlu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan yang dihadapi. Suatu organisasi yang menghadapi kondisi lingkungan kompetitif yang memerlukan pengambilan keputusan cepat, maka perilaku birokrasi bukanlah merupakan budaya organisasi yang tepat.
6. *Adaptive dan unadaptive culture*
Unadaptive culture atau buduaya yang tidak adaptif biasanya sangat birokratis. Orangnya reaktif, menolak risiko, dan tidak kreatif. Informasi tidak mengalir cepat dan mudah diseluruh organisasi. Kontrol yang luas menghambat motivasi dan antusiasme.

2.1.5 Karakteristik budaya kerja organisasi

Menurut Robbins dalam buku Wibowo (2016:525) juga mengemukakan adanya 7 (tujuh) karakteristik budaya kerja organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatianpada hal detail (*attention to detail*), dimana pekerja diharapkan menunjuk-

ketetapan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

3. Orientasi pada manfaat (*outcome orientation*), dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. Orientasi pada orang (*people orientation*), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim (*team orientation*), dimana aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim daripada individual.
6. Agresivitas (*aggressiveness*), dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.
7. Stabilitas (*stability*), dimana aktivitas organisasional menenankan pada menjaga *status quo* sebagai lawan dari perkembangan.

2.1.6 Tipe-tipe budaya kerja organisasi

Menurut Jerald dan Baron dalam Wibowo (2016:25) membagi budaya kerja organisasi menjadi 4 (empat) tipe, yang disebutkan sebagai *the academy*, *the club*, *the baseball team*, dan *the fortress*, yaitu:

1. *The academy*, berpikir tentang organisasi yang memperkerjakan banyak lulusan perguruan tinggi baru dan memberi mereka pelatihan khusus yang mereka perlukan untuk melakukan berbagai variasi pekerjaan.
2. *The club*, menunjukkan bahwa banyak organisasi sangat berkepentingan untuk mendapatkan orang yang sesuai dan loyal.
3. *The baseball team*, dapat mengidentifikasi bintang yang sangat berbakat dan dibayar tinggi, tetapi ingin pindah ketim lain apabila mendapat tawaran yang lebih baik.
4. *The fortres*, membayangkan organisasi yang menghadapi waktu yang berat, seperti perusahaan pengecer besar atau hasil hutan.

Cartwright dalam Wibowo (2016:19) menyatakan ada 4 (empat) tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu:

1. *The monoculture*
Monoculture merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Orangnya mempunyai satu pikiran. merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak

konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.

2. *The superordinate culture*

Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.

The superordinate culture merupakan tipe ideal budaya organisasi. Keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisahan dan konflik atau sumber vitalis, kreativitas, dan energi.

3. *The divisive culture*

The divisive culture bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. Dalam model ini, organisasi ditarik kearah yang berbeda. Tidak ada pemisahan dan konflik antara "kita dan mereka". Tidak terdapat arah yang jelas dan kekurangan kepemimpinan.

4. *The disjunctive culture*

Budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual. Sebagai contohnya adalah Yugoslavia, Bosnia, dan Uni Soviet. Demikian pula perang sipil di Afrika yang berkepanjangan.

Tipe budaya organisasi Cartwright dalam Wibowo (2016:20) tersebut apabila disimak lebih dalam menunjukkan bahwa perbedaannya adalah terletak pada derajat kekuatan hubungan antara *dominant culture* dengan *subcultures*.

2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja organisasi

Menurut Tosi, dkk <http://derafitria.wordpress.com/2021/09/29/Budaya-organisasi> bahwa budaya kerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada dimasyarakat.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi.

2.2 Motivasi Kerja Pegawai

2.2.1 Pengertian motivasi kerja

Menurut T. Hani Handoko dalam Hartatik (2021:161) pengertian motif, motivasi, dan motivasi kerja ialah:

1. Motif adalah kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.
2. Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.
3. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan.

Jadi, jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2.2.2 Tujuan motivasi kerja

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2021:162) tujuan motivasi adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengaduan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3 Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja

Menurut Mangkunegara dalam Hartatik (2021:167), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.
3. Prinsip pengakuan andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan

(pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

2.2.4 Proses motivasi kerja

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2021:169) proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
Dalam proses motivasi, perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi.
2. Mengetahui kepentingan
Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
3. Komunikasi efektif
Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan.
4. Integrasi tujuan
Proses motivasi diperlukan untuk menyatukan tujuan organisasi dan kepentingan karyawan.
5. Fasilitas
Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
6. *Team work*
Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi dengan baik, sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

2.2.5 Teknik memotivasi kerja

Menurut Hartatik (2021:170) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Karyawan yang perlu dimotivasi.
Ada 4 (empat) tingkat kematangan, individu yang dapat diklasifikasikan yaitu:
 - a. Kelompok belum matang (*immature*) yang dicirikan sebagai individu yang tidak efektif, cenderung menghindari tanggung jawab, tidak kompeten, dan

mereka memang membutuhkan pengarahan serta perintah.

- b. Kelompok lebih efektif (*more effective*) pada umumnya, mereka lebih efektif dibandingkan yang belum matang, dapat mulai diberi wewenang dan tanggung jawab walaupun tetap masih perlu diberi instruksi dan perintah.
 - c. Kelompok cakap (*proficient*) yaitu kelompok orang yang sudah mendekati matang.
 - d. Kelompok sudah matang (*mature*) yang dicirikan oleh perilaku efektif, dapat memotivasi diri sendiri, berkemauan kuat, dan siap mengambil tanggung jawab, kompeten, serta mampu mengarahkan diri sendiri untuk bekerja dan berprestasi tinggi.
2. Teknik motivasi
Berikut ini beberapa teknik memotivasi kerja pegawai ialah:
 - a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai
Didalam teknik kebutuhan pegawai dapat dikemukakan secara hierarki yaitu:
 - 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, dan bernapas.
 - 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja.
 - 3) Kebutuhan sosial dan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai.
 - 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - b. Teknik komunikasi persuasif
Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan sebagai AIDDAS.
A = *attention* (perhatian)
I = *interest* (minat)
D = *desire* (hasrat)
D = *decision* (keputusan)
A = *Action* (aksi/tindakan)
S = *satisfaction* (kepuasan)

c. Teknik kekerasan

Cara kekerasan dilakukan dengan memanfaatkan wewenang yang dimiliki, yaitu dengan memaksa dan ancaman, memerintah apa yang harus dilakukan, tidak pernah bosan mengingatkan aturan, dan sedikit mungkin memberikan kebebasan kepada bawahan.

d. Teknik sikap baik

Pendekatan sikap baik dapat dilakukan dengan mengambil sikap kepatuhan atau menciptakan iklim kerja yang kondusif.

3. Teknik individual dalam memotivasi

Dalam kenyataannya, sering ditemui bahwa individu tidak dapat dikelompokkan sesuai tingkat kematangannya. Untuk itu, perlu lebih cermat dalam mempelajari karakteristik umum orang yang hendak dimotivasi dan teknik motivasi yang sesuai dengan cirinya tersebut. Dalam pendekatan ini, ciri-ciri umum orang dapat dibedakan kedalam ciri kebutuhan (*need for power*), kebutuhan bersahabat (*need for affiliation*), dan orang-orang dengan kebutuhan berprestasi (*need for achievement*).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis lebih dahulu menentukan subyek dan objek peneliti. Menurut Sujarweni (2018:24) "Subjek penelitian adalah orang, tempat atau benda yang diamati dalam rangka sebagai sasaran". Adapun subjek dalam penelitian ini: budaya kerja organisasi dan motivasi kerja terhadap para pegawai.

Menurut Arikunto (2016:26), "Objek penelitian adalah data informasi yang di kumpulkan terdiri dari tempat, pelaku atau orang-orang dan aktivitas". Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Balai Wilayah Sungai Sumatera II yang beralamat di Jl.Jend. A. H. Nasution No.30, Pangkalan Mansyur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20219. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai Agustus 2021.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Menurut Sugiyono (2018:213) "Metode

penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah dimana penelitian sebagai instrument, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna".

Menurut Sujarweni (2018:12) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kualifikasi (pengukuran).

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan penulis adalah data kualitatif.

3.3.2 Sumber Data

Dalam Sugiyono (2016) sumber data dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui rang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.

Data sekunder yang diperoleh penulis adalah data berupa sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi serta deskripsi jabatan dan logo Balai Wilayah Sungai Sumatera II. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan penulis adalah data sekunder.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2018:118) "Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian".

Adapun metode yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah:

1. Studi pustaka

Menurut Nazir (2015:93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Penelitian berdasarkan studi pustaka ini, dalam pengumpulan data peneliti mendapatkan data dengan cara mempelajari buku-buku yang ada di Perpustakaan Daerah, Perpustakaan Politeknik MBP, skripsi dan jurnal-jurnal dari

narasumber lain yang berkaitan dengan penelitian Tugas Akhir ini.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016:155) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, dokumen, tulisan dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Berdasarkan metode dokumentasi ini, peneliti mengumpulkan data menggunakan teknik dokumentasi untuk mengetahui data-data berdasarkan gambar/photo yang berkaitan dengan Budaya Kerja Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:317) wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis digunakan peneliti adalah metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:8) “Metode deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan variabel lain.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Fungsi budaya kerja organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Dalam organisasi dapat berkembang melalui kerja sama yang baik antar karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang sama dan dapat berkembang sesuai dengan keinginan. Termasuk dalam merekrut anggota baru, pengaruh bagi lingkungan, hingga pencapaian lain yang akan diraih oleh budaya kerja organisasi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II. Fungsi budaya kerja organisasi bagi karyawan yaitu, meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerja sama yang baik antar individu, antar kelompok, dan antar unit kerja. Dalam konteks reformasi birokrasi, tujuan fundamental dari pengembangan budaya kerja organisasi adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat, peran, dan komunikasi yang saling bergantung satu sama yang lain.

4.1.2. Tujuan budaya kerja organisasi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan ada tujuan budaya kerja organisasi, yaitu untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

Pembentukan budaya kerja organisasi dalam Balai Wilayah Sungai Sumatera II sangat penting bagi perusahaan karena dalam tugas dan tanggung jawab mereka adalah sama. Didalam tanggung jawab bersama karyawan dapat menyusun rencana agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

4.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja organisasi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja organisasi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi, dimana pegawai memiliki kebiasaan dan kemampuan yang berbeda. Karyawan harus mampu menguasai sistem pekerjaan dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang sudah ditugaskan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II. Kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kebiasaan dan pengetahuan tentang pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah dipercayakan oleh pimpinan pada setiap karyawan. Sehingga apabila terjadi kesalahan atau kesilapan dalam tugas yang sudah dipercayakan maka dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.

4.1.4. Tujuan motivasi kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Tujuan motivasi kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan yaitu memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan yang sudah dipercayakan pada seluruh karyawan Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan. Didalam Balai Wilayah Sungai Sumatera II para pegawai sangat bermoral dalam meningkatkan kedisiplinan dalam hal bekerja dan bekerja sama antar kelompok, sehingga dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

4.1.5. Manfaat motivasi kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Manfaat motivasi kerja pegawai pada sebuah perusahaan adalah proses sederhana

tentang pikiran dan perilaku manusia. Para karyawan dapat membantu dalam memulai dan mempertahankan tindakan, juga membantu secara luas dalam upaya pemenuhan target perusahaan. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai tidak hanya tergantung pada kualifikasi dan kemampuannya, karena dalam mendapatkan yang terbaik dari kinerja karyanya harus diisi sehingga membantu meningkatkan tingkat kinerja bawahan. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri pegawai. Pegawai dapat mempertahankan kestabilan pada team, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat mendorong dan mengarahkan dalam mencapai tujuan bersama. Tanpa adanya dorongan maka pegawai tidak memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya. Manfaat motivasi kerja pegawai ialah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkatkan dengan baik.

4.1.6. Prinsip motivasi kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Prinsip motivasi kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan. Prinsip kerja pegawai selalu ditumbuhkan dan dikembangkan sehingga pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera II dapat menciptakan ide dan rencana yang akan dituju oleh perusahaan tersebut.

4.1.7 Teknik motivasi kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Balai Wilayah Sungai Sumatera II mempunyai teknik yang sangat baik sehingga para karyawan dapat termotivasi dengan teknik-teknik yang dilakukan di sebuah perusahaan. Salah satu teknik dilakukan di Balai yaitu teknik pemenuhan kebutuhan yang merupakan perilaku kerja yang sangat baik dan dibutuhkan para pegawai. Didalam sebuah perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang sangat terpengaruh dengan karyawan terhadap motivasi kerja dan meningkatkan semangat kerja dan kinerjanya.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis mengadakan suatu pembahasan melalui perbandingan antara teori yang didapat dengan

keadaan sebenarnya pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II sebagai tempat pengambilan data, sebagaimana penulis mengetahui budaya kerja organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

Dalam hasil penelitian tentang budaya kerja organisasi dalam memotivasi kerja karyawan, penulis meneliti bahwa di Balai Wilayah Sungai Sumatera II menggunakan prinsip partisipasi dan komunikasi. Maka dari itu, setiap unit organisasi atau team wajib membangun kerja sama yang baik sehingga karyawan dapat mempermudah pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Didalam Balai Wilayah Sungai Sumatera II, bahwa penulis melihat tidak ada kelompok yang belum matang didalam suatu perusahaan tersebut. Penulis melihat bahwa karyawan sudah memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat menjadi kelompok yang efektif. Didalam Balai Wilayah Sungai Sumatera II *Dominant Culture* menunjukkan perbedaan ciri khusus antara organisasi yang satu sehingga karyawan Balai memiliki nilai-nilai yang baik dalam suatu budaya kerja.

Apabila budaya kerja organisasi itu tidak bekerja sama dengan baik maka tujuan yang dicapai oleh perusahaan akan tidak seimbang dengan keinginan pemerintahan. Maka dari itu, setiap unit organisasi atau team wajib membangun kerja sama yang baik dengan yang lain supaya mempermudah pekerjaan karyawan yang lainnya. Pimpinan mampu memotivasi karyawan dan memberikan contoh yang baik pada pegawai yang sudah bertanggung jawab dengan apa yang dipercayakan oleh pimpinan pada pegawai.

Budaya kerja organisasi digunakan di Balai Wilayah Sungai Sumatera II karena kebiasaan yang dilakukan oleh seluruh pegawai sangatlah memuaskan sehingga pencapaian suatu tujuan kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan atau organisasi tercapai dengan baik. Budaya kerja organisasi pegawai sangat menciptakan suasana yang baik dan meningkatkan budaya kerja dalam suatu perusahaan.

Dalam memotivasi karyawan, pimpinan juga harus memantau setiap pekerjaan para karyawan dalam tugas-tugas yang dibuat. Agar karyawan tidak mengeluh atas pekerjaan yang sudah ditetapkan kepada seluruh karyawan. Sehingga dengan budaya kerja organisasi dalam

meningkatkan motivasi kerja mendapat keuntungan yang baik dalam perusahaan dan dapat berjalan dengan lancar dan sebaik mungkin.

5. SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang disampaikan oleh penulis, pada bab sebelumnya maka pada bab ini penulis akan mengemukakan simpulan yang mencakup penelitian Tugas Akhir adalah sebagai berikut:

- a. Budaya kerja organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera II sangat baik dan termotivasi sehingga kebiasaan para pegawai sangat semangat dalam hal bekerja dan dapat mencapai suatu tujuan yang baik.
- b. Peneliti menemukan budaya kerja organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan. Menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja organisasi maka semakin tinggi Motivasi Karyawan.
- c. Motivasi kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera II menunjukkan adanya kedisiplinan dalam hal bekerja sehingga pegawai semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai.
- d. Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera II sudah mencapai tujuan yang baik didalam suatu perusahaan sehingga dalam pencapaian suatu pekerjaan yang baik sudah terwujud.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2016. *Pendekatan Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Blog. Mataholang kehirupan. <http://derafitria.wordpress.com/Budaya-organisasi/> di akses tanggal 13.07.21 07.15
- Hartatik, Indah Puji. 2021. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Laksana.
- Nazir, Moh. 2015. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sujarweni, 2018. *Metode penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta

Triguno, Prasetya. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.