

Analisis Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Karyawan dalam Konteks Perusahaan Modern: Studi Kasus Usaha Sapiring Sale Pisang Kering

Marshanda Arifkha Rahmadani¹, Nilawati Fiernaningsih²

^{1,2}Politeknik Negeri Malang

mrifkha25@gmail.com¹, nilafh@polinema.ac.id²

ABSTRACT

In this dynamic and competitive modern business era, employee work motivation is an important element in maintaining and improving company performance. Modern companies are full of global competition and complex dynamics, it is very important to understand how a strong organizational culture can be the basis for retaining and motivating employees. This research aims to analyze organizational culture in fostering employee work motivation in the context of a modern company with a case study conducted in the marketing and sales section of the Dried Banana Sapiring Sale Business. The data collection techniques used were observation and interviews. The data obtained was analyzed using qualitative analysis techniques. The research results show that a strong organizational culture can increase employee work motivation. A strong organizational culture is characterized by values shared by all employees, such as integrity, cooperation and innovation. Apart from that, a strong organizational culture is also characterized by the existence of clear policies and procedures, as well as rewards and recognition for good employee performance. In this research, it was found that the era of globalization had a significant impact on employee work motivation. Therefore, companies need to develop a strong organizational culture to increase employee work motivation in the era of globalization.

Keywords : *organizational culture, work motivation, moderen era.*

ABSTRAK

Dalam era bisnis modern yang dinamis dan kompetitif ini, motivasi kerja karyawan menjadi elemen penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan modern yang penuh dengan persaingan global dan dinamika yang kompleks, sangat penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi yang kuat dapat menjadi landasan untuk menjaga dan memotivasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam konteks perusahaan modern dengan studi kasus dilakukan pada bagian pemasaran dan penjualan Usaha Sapiring Sale Pisang Kering. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat ditandai dengan adanya nilai-nilai yang dianut oleh seluruh karyawan, seperti integritas, kerjasama, dan inovasi. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga ditandai dengan adanya kebijakan dan prosedur yang jelas, serta adanya penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan yang baik. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa era globalisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di era globalisasi.

Kata kunci : *budaya organisasi, motivasi kerja, era modern.*

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis modern yang dinamis dan kompetitif ini, motivasi kerja karyawan menjadi elemen penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan modern dihadapkan dengan berbagai tantangan seperti perubahan teknologi, globalisasi, dan perubahan cepat dalam tren industri. Perusahaan modern yang penuh dengan persaingan global dan dinamika yang kompleks, sangat penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi yang kuat dapat menjadi landasan untuk menjaga dan memotivasi karyawan. Dalam konteks perusahaan modern, dimana tenaga kerjanya beragam, dinamis dan paham teknologi, peran budaya organisasi dalam menumbuhkan motivasi karyawan menjadi semakin penting. Perusahaan perlu menciptakan budaya yang selaras dengan nilai dan harapan karyawannya, mendorong kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran, serta memberikan tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka.

SAPIRING merupakan usaha yang bergerak di bidang distribusi makanan kering yaitu Sale Pisang Kering khas Trenggalek. SAPIRING ini berlokasi di Jalan Kembang Kertas IV No.13, Jatimulyo, Lowokwaru, Malang, Jawa Timur. Usaha kuliner sekarang ini tengah menjadi usaha yang semakin ramai dan banyak diminati oleh masyarakat. Untuk menjalankan suatu usaha dan dapat bersaing secara kompetitif di era modern ini, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tanggap dan berkualitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mencari celah bagaimana usaha tersebut dapat beradaptasi dengan situasi yang berubah-ubah.

Menurut Davis (dalam Titi Laras & Fathonah Eka Susanti, 2021), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi bagian dari identitas suatu perusahaan. Ini tidak hanya mencakup interaksi dan praktik sehari-hari perusahaan. Sedangkan menurut Suyanto dalam Jujung Dwi Marta (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai program pemikiran secara kolektif yang membedakan para anggota suatu organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku karyawan. Budaya organisasi ini dapat membentuk lingkungan yang konstruktif dalam sebuah perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan kenyamanan dalam bekerja (Safaria, 2004:9).

Motivasi berasal dari *motive* atau Bahasa latinnya yaitu *more*, yang diartikan sebagai “mengarahkan”. Motivasi adalah kebutuhan keinginan dorongan atau rangsangan bagi setiap individu dalam suatu organisasi. Praktik motivasi yang positif guna dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat dari dorongan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kerja dari karyawan itu sendiri sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang baik. Adapun diantaranya pendapat dari beberapa ahli mengenai

motivasi kerja yakni diantaranya menurut pendapat Torang (2016) yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diinginkan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Anoraga (2014) motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut pendapat dari Simamora (dalam Titi Laras & Fathonah Eka Susanti, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, dan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kesuksesan perusahaan. Budaya yang mendukung motivasi kerja karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berdaya saing tinggi.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nila Tania (2013), Dyasnu Subanar (2016), dan Maria Anggella Widya Puspasari (2014), dimana penelitian - penelitian tersebut mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Ida Ayu Giantari dan I Gede Riana (2017) didalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, dan semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut Hendrianti (2020), menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan pada perusahaan modern. Penelitian ini akan mengevaluasi bagaimana elemen-elemen budaya organisasi seperti nilai-nilai perusahaan, gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan keterlibatan karyawan mempengaruhi motivasi karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan modern untuk lebih memahami peran budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja yang tinggi. Selain itu juga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan, kinerja, dan daya saing perusahaan dalam pasar global yang kompetitif.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial yang kompleks, seperti budaya organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan pada konteks perusahaan modern. Menurut Sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan analisis dokumen. Menurut (Morissan, 2017:143) Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:145) merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

Observasi dilakukan untuk mengamati langsung budaya organisasi yang ada di bagian pemasaran dan penjualan Usaha Sapiring Sale Pisang Kering. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi lebih detail mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan. Responden yang diwawancarai adalah karyawan bagian pemasaran dan penjualan. Usaha Sapiring Sale Pisang Kering yang memiliki pengalaman kerja di usaha tersebut dan memiliki pemahaman yang baik mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja. Observasi juga dilakukan dengan mengamati perilaku karyawan di tempat kerja. Analisis dokumen dapat dilakukan dengan memeriksa dokumen perusahaan, seperti kebijakan dan prosedur, untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja diimplementasikan di perusahaan.

Data yang diperoleh dari observasi dan wawancara dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema yang muncul dari data yang diperoleh dan memahami bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja saling terkait di perusahaan modern. Hasil analisis data digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan memberikan kesimpulan mengenai hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dalam konteks perusahaan modern.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti harus memperhatikan etika penelitian dan memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan objektif dan tidak memihak. Peneliti juga harus memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian kualitatif tentang Analisis Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Karyawan dalam Konteks Perusahaan Modern (Studi Kasus Usaha SAPIRING Sale Pisang Kering) adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat ditandai dengan adanya nilai-nilai yang diterapkan secara konsisten, komunikasi yang terbuka, dan dukungan dari manajemen. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga ditandai dengan adanya kebijakan dan prosedur yang jelas, serta adanya penghargaan dan pengakuan atas kinerja

karyawan yang baik. Hal ini terlihat dari adanya nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya organisasi, seperti kepercayaan, kejujuran, dan kerjasama. Karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

“Budaya organisasi yang biasa diterapkan pada usaha SAPIRING ini adalah jenis budaya kinerja terbuka dan partisipatif. Budaya kinerja ini menunjukkan adanya kerja sama dan saling komunikasi antar tim kerja. Pemimpin memberikan peluang besar agar semua tim dapat menyumbangkan pendapat, ide, atau masukan secara bebas. Jadi dengan begitu, sebesar apapun tantangankerja yang dihadapi misalkan kesulitan dalam pemasaran, cara apa saja agar produknya bisa terjual sesuai target dan mendapat keuntungan. Dari kesulitan tersebut biasanya di diskusikan dan mencari solusi bersama. Maka dari itu, dengan budaya kinerja yang terbuka dan partisipatif dapat lebih mudah melewati karena setiap pihak berpartisipasi dan saling mendukung” – Narasumber kedua, karyawan bagian pemasaran.

2. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi budaya organisasi: Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi budaya organisasi yang ada di perusahaan. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Hal ini terlihat dari adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta adanya dukungan dari pimpinan terhadap karyawan.
3. Era Modern yang dinamis dan kompetitif mempengaruhi motivasi kerja karyawan: Era Modern yang dinamis dan kompetitif ini mempengaruhi motivasi kerja karyawan di karyawan bagian pemasaran dan penjualan Usaha Sapiring Sale Pisang Kering. Karyawan merasa terbebani dengan tugas-tugas yang semakin berat dan adanya tekanan yang lebih besar karena banyaknya pesaing, dan mereka harus mencari cara atau peluang untuk bersaing agar usaha yang dijalankan tidak kalah dengan pesaing. Namun, dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan dukungan dari pimpinan, karyawan tetap termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga dapat membantu karyawan dalam menghadapi tantangan yang dihadapi. Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan rasa aman dan dukungan emosional bagi karyawan.

“Memang saat ini, di era modern yang sangat pesat sekali perkembangannya, kita dituntut untuk memutar otak bagaimana agar tidak ketinggalan zaman dantidak ketinggalan dengan beberapa pesaing. Karena menurut kami, setiap haripasti ada pesaing dengan produk yang sama dan bahkan juga dengan tampilanyang agak mirip. Dengan begitu, kami juga harus mempertahankan pelangganjuga agar produk kita tetap laku di pasaran.” – Narasumber kedua, karyawan bagian pemasaran

4. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan: Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari adanya saling pengertian antara pimpinan dan karyawan, serta adanya dukungan dari pimpinan terhadap karyawan. Selain itu, ketika proses produksi pimpinan juga ikut membantu karyawannya agar karyawan memiliki rasa saling pengertian dan mendukung satu sama lain.

“Untuk kami itu saat ini sering sekali komunikasi satu sama lain, dan tidak ada kecanggungan sama sekali. Selain itu, pimpinan kami juga sering melakukan komunikasi dan turun langsung ketika proses penjualan. Beliau memberikan dukungan, dan pengertian kepada karyawannya. Sehingga dengan begitu, karyawan satu dengan yang lainnya termotivasi untuk memberikan dukungan satu sama lain.” – Narasumber pertama, karyawan bagian penjualan.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat, kepemimpinan yang baik, dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi yang kuat, memilih pimpinan yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan modern pada masa globalisasi. Budaya organisasi yang kuat juga ditandai dengan adanya nilai-nilai yang dianut oleh seluruh karyawan, seperti integritas, kerjasama, dan inovasi. Selain itu budaya organisasi yang kuat juga ditandai dengan adanya kebijakan dan prosedur yang jelas serta adanya penghargaan dan pengakuan atau kinerja karyawan yang baik. Adapun era modern yang dinamis dan kompetitif memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di masa globalisasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Morissan M. (2014). Metode Penelitian Survei. Cet-2. Jakarta: Kencana.
- Anoraga, P. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(1), 163.
- Giantari, Ida A. I., and I. G. Riana. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal*

Manajemen Universitas Udayana, vol. 6, no. 12.

- Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X. *Bisma – Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8 No. 2, 218-236.
- Laras, T., & Susanti, F. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada (Survey Pada CV. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal perilaku dan strategi bisnis*, Hal. 46-60.
- Moleong, L. J. (2013). Metode penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.
- Puspasari, M. A. W. (2014). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(1), 1-10.
- Putrawijaya, N., & Oktavianti, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Koneksi*, 6(2), 255-263.
- Safaria, Triantoro. (2004). Kepemimpinan. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Subanar, D. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Abankirenk Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1), 1-10.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Susanto, AB. (2020). Budaya Perusahaan: Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis. Cetakan Pertama. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Tania, N. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(1), 1-10.
- Torang, Syamsir. (2016). Organisasi dan Manajemen. Bandung: CV Alfabeta.