



Universitas  
Sumatera Utara



Transformation  
Towards the Ultimate

Kampus  
Merdeka  
INDONESIA JAYA

# BUDAYA ORGANISASI



Lia Silviana, S.TI., M.Kom

Teknologi Informasi

Universitas Sumatera Utara



## OUTLINE

- ✓ Budaya Organisasi
- ✓ Teori Motivasi
- ✓ Content Theories (Maslow, Herzberg, McClelland)
- ✓ Proccess Theories (Expectancy Theory, Equity Theory, Reinforcement Theory, Goal-Setting Theory)
- ✓ Meningkatkan motivasi karyawan





# KONSEP BUDAYA ORGANISASI

- Budaya organisasi adalah **sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik** yang berkembang di dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman dalam bersikap, berpikir, serta bertindak bagi para anggotanya.





## 7 KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI

### 1. Inovasi dan pengambilan resiko

- Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

### 2. Perhatian terhadap detail

Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

### 3. Orientasi terhadap hasil

Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk memilih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

### 4. Orientasi terhadap individu

Tingkat kepuasan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada didalam organisasi.





## 7 KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI

### 5. Orientasi terhadap tim

- ● ● Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur secara tim bukan secara perorangan.

### 6. Agresivitas

Tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.

### 7. Stabilitas

Tingkat penekanan aktivitas organisasi.





- Menilai suatu organisasi dengan menggunakan karakteristik ini akan menghasilkan gambaran
  - mengenai budaya organisasi tersebut.
  - 
  - 
  - 
  - 
  -
- Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki anggota organisasi mengenai organisasi mereka, bagaimana segala sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian Bersama, dan cara-cara anggota organisasi seharusnya bersikap. (Robins, 2002).





Universitas  
Sumatera Utara



Transformation  
Towards the Ultimate

Kampus  
Merdeka  
INDONESIA JAYA



# Fungsi dan Peran Budaya Organisasi



## FUNGSI BUDAYA

1. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batas yang lebih luas yang melebihi batas ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem ekonomi.
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.







## PERAN BUDAYA

- Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan.
- Dari sudut pandang karyawan, budaya menjadi bermanfaat karena budaya tersebut mengurangi keambiguan.
- Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa-apa saja yang bernilai penting.





Universitas  
Sumatera Utara



Transformation  
Towards the Ultimate

Kampus  
Merdeka  
INDONESIA JAYA



Mempertahankan dan  
mempelajari budaya



## AWAL TERBENTUKNYA BUDAYA ORGANISASI

- Kebiasaan, tradisi, dan cara-cara umum dalam mengerjakan sesuatu yang sudah ada dalam suatu organisasi berkaitan erat dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya dan dengan tingkat keberhasilan organisasi tersebut dengan upaya-upayanya.
- Dengan demikian sumber utama budaya organisasi adalah para pendiri.
- Mereka memiliki visi bagaimana wujud organisasi tersebut.
- Mereka tidak dibatasi oleh kebiasaan-kebiasaan dalam mengerjakan sesuatu atau oleh ideologi-ideologi sebelumnya.
- Pemberian karakter terhadap organisasi-organisasi baru, dengan ruang lingkup yang masih kecil mempermudah para pendiri dalam menerapkan visinya pada keseluruhan anggota organisasinya.
- Budaya organisasi dihasilkan dari interaksi antara fakta dan asumsi para pendiri dengan apa yang dipelajari selanjutnya oleh anggota awal organisasi, dari pengalaman mereka sendiri.





# MENJAGA SUATU BUDAYA TETAP HIDUP

1. Seleksi
2. Managemen Puncak
3. Sosialisasi





## SELEKSI

- Tujuan seleksi adalah untuk mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang memiliki wawasan, keterampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan untuk keberhasilan perusahaan.
- Keputusan akhir mengenai siapa yang akan dipekerjakan sangat dipengaruhi oleh penilaian, yaitu seberapa bagus kandidat-kandidat tersebut memiliki kesesuaian dengan budaya organisasi.
- Calon pekerja yang memiliki konflik antara nilai-nilai yang mereka miliki dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi dapat memilih untuk keluar dari proses pelamaran pekerjaan.





## MANAGEMENT PUNCAK

- Tindakan manajemen puncak juga memiliki dampak utama terhadap budaya organisasi.
- Para eksekutif membentuk norma-norma penyaring yang menyeluruh di dalam organisasi melalui apa yang mereka katakan dan lakukan, apakah pengambilan resiko lebih dikehendaki, seberapa banyak keleluasaan yang harus diberikan manajer kepada bawahannya, seragam apa yang dipakai, tindakan apa yang harus dilakukan untuk kenaikan gaji, promosi dan penghargaan-penghargaan lainnya.





# SOSIALISASI

Sosialisasi dapat dikonsepskan sebagai suatu proses yang terdiri dari tiga tahap yakni :

1. Kedatangan
2. Orientasi, dan
3. Metamorfosis.





## KEDATANGAN

Semua pembelajaran yang dilakukan sebelum karyawan baru bergabung dengan organisasi, dan mereka datang dengan serangkaian nilai-nilai, sikap dan tuntutan yang sudah ada.

## ORIENTASI

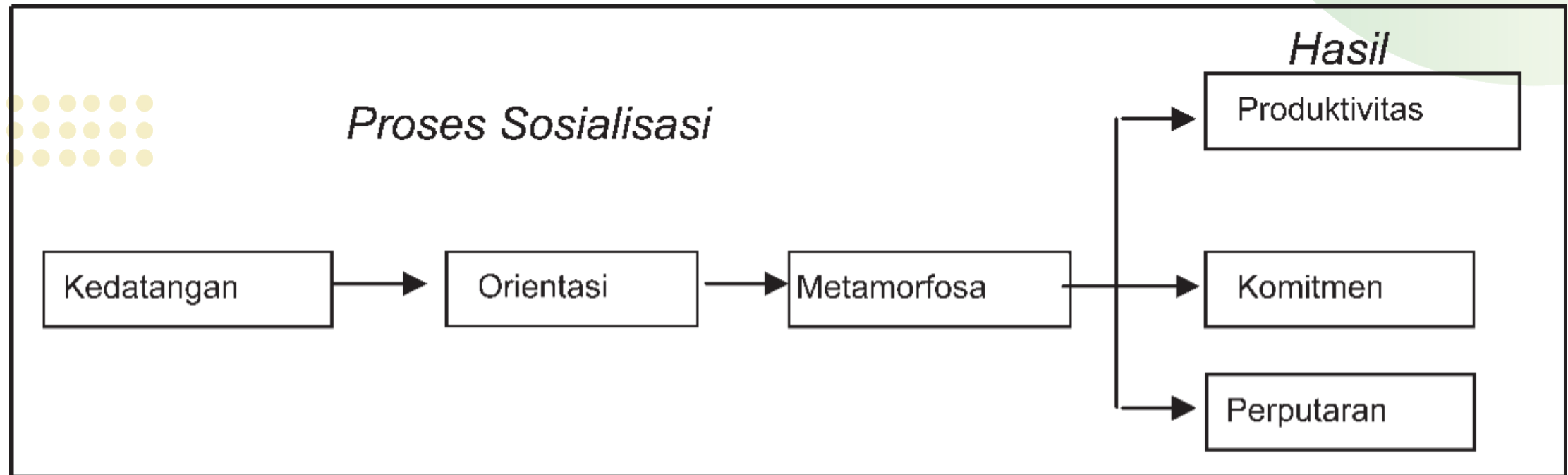
Karyawan baru berusaha mencari seperti apa organisasi tersebut dan membandingkan keadaan yang diharapkan dengan realita yang mungkin saja berbeda.

## METAMORFOSIS

Karyawan baru menguasai ketrampilan yang diperlukan untuk pekerjaan yang mereka lakukan, berhasil melakukan peran mereka yang baru, dan mampu melakukan penyesuaian terhadap nilai dan norma yang berlaku di dalam kelompok/organisasi







Proses dengan tiga tahap ini berpengaruh pada produktivitas kerja dan komitmen karyawan baru terhadap tujuan organisasi, dan keputusan mereka untuk tetap bergabung dengan organisasi





Universitas  
Sumatera Utara



Transformation  
Towards the Ultimate

Kampus  
Merdeka  
INDONESIA JAYA



# Teori Motivasi



# KONSEP DASAR MOTIVASI

- Motivasi sering kali dipahami sama dengan kinerja (performance).
- Hal ini timbul karena pemahaman terhadap pengertian motivasi yang diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan.
- Padahal motivasi dan kinerja (performance) adalah hal yang berbeda.
- Kinerja adalah evaluasi atas perilaku seorang, hasilnya antara lain untuk mengetahui seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya.
- Sedangkan motivasi adalah salah satu elemen dari pengukuran kinerja.
- Dikarenakan motivasi adalah hanya sebagian dari bagian untuk menilai kinerja, maka tidak berarti bahwa orang yang bermotivasi baik akan berkinerja baik, demikian juga sebaliknya beberapa faktor yang menjadi penyebabnya adalah adanya perbedaan kepribadian, dan kemampuan.





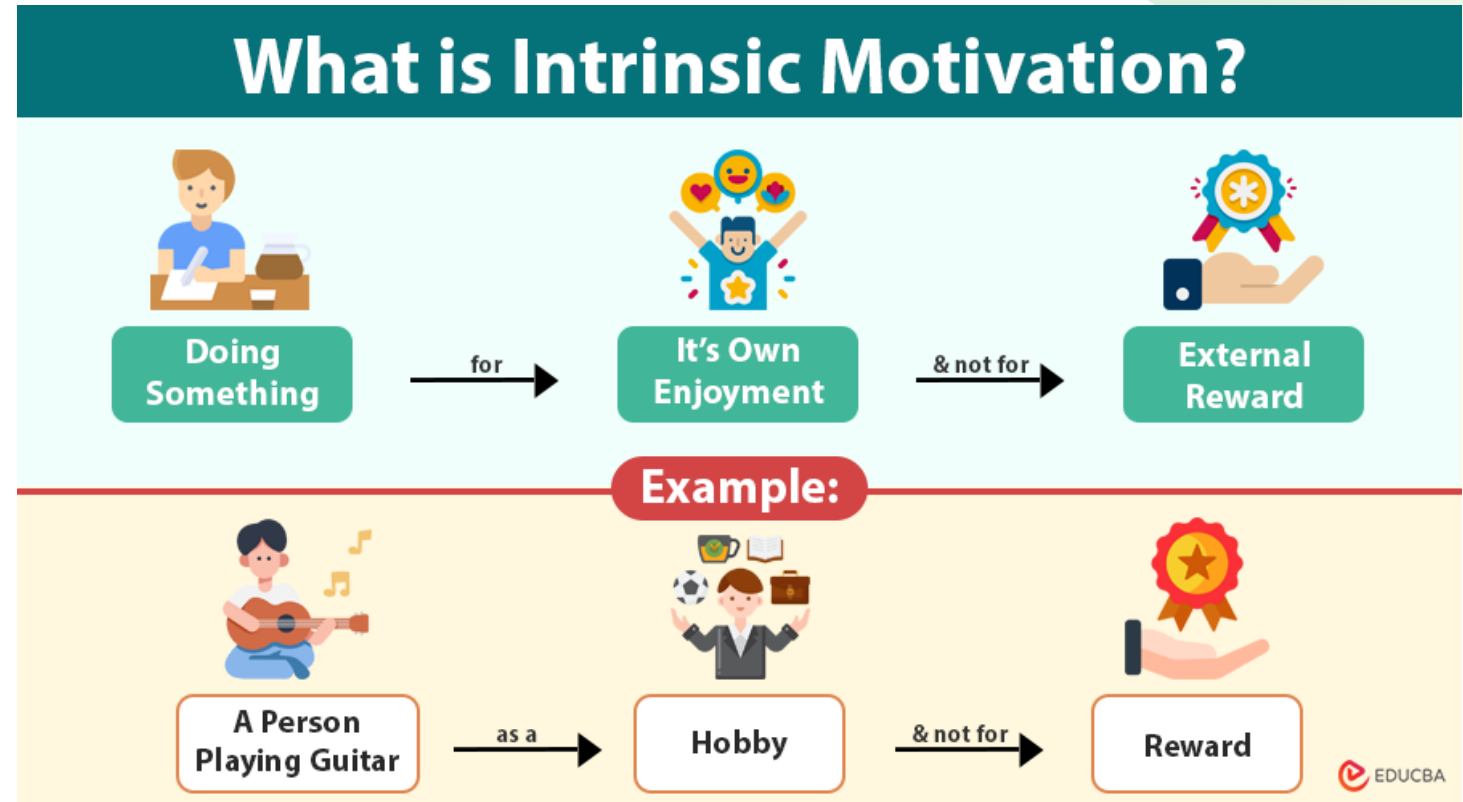
# MOTIVASI

- Teori Intrinsik
- Teori Ekstrinsik



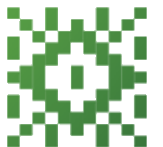
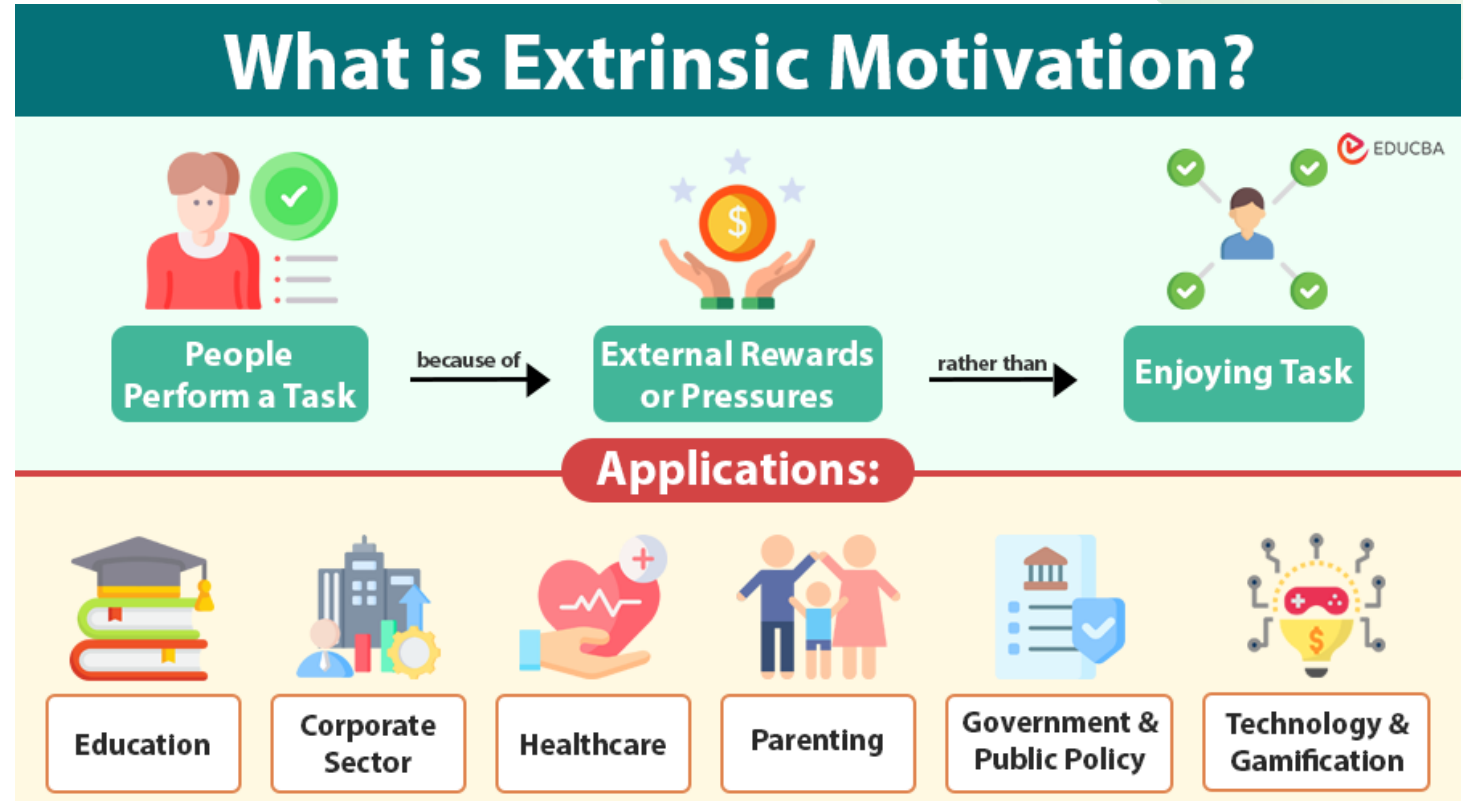
# MOTIVASI INTRINSIK

- Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri sendiri untuk melakukan suatu aktivitas demi kepuasan pribadi, kesenangan, atau minat pada aktivitas itu sendiri.



# MOTIVASI EKSTRINSIK

Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu tindakan yang berasal dari faktor-faktor di luar diri, seperti keinginan mendapatkan imbalan (hadiah, uang, pujian) atau menghindari hukuman, bukan karena kepuasan diri itu sendiri





# DAMPAK MOTIVASI TERHADAP KINERJA

**Karyawan yang lebih terlibat  
cenderung 45% lebih produktif**

Karyawan yang merasa termotivasi memiliki tingkat produktivitas yang signifikan lebih tinggi, memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Setiap karyawan yang lebih terlibat  
dapat meningkatkan profitabilitas**

Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga berdampak pada profitabilitas perusahaan melalui peningkatan kinerja individu.





# TEORI-TEORI MOTIVASI

- Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yakni ***content theories*** dan ***process theories*** (Gibson et.al. 2012: 129).







# CONTENT THEORIES (TEORI KEPUASAN)

- Berfokus pada apa yang memotivasi seseorang.
- Menekankan pada isi kebutuhan internal yang mendorong perilaku individu.
- Manusia memiliki kebutuhan tertentu, dan jika kebutuhan itu terpenuhi, mereka akan termotivasi untuk bertindak





# CONTENT THEORIES (TEORI KEPUASAN)

- Maslow's Need Hierarchy
- Herzberg's Two-Factor Theory
- McClelland's Learned Needs Theory





# PROCESS THEORIES (TEORI PROSES)

- Berfokus pada bagaimana motivasi itu terjadi.
- Menekankan pada proses kognitif, persepsi, dan pertimbangan yang mempengaruhi pilihan tindakan seseorang.
- Motivasi adalah hasil dari proses berpikir individu tentang situasi, harapan, dan keadilan.





# PROCESS THEORIES (TEORI PROSES)

- Expectancy Theory (Teori Harapan),
- Equity Theory (Teori Keadilan)
- Reinforcement Theory (Teori Penguatan)
- Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)





# STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI

- Ciptakan Budaya Kerja yang Positif
- Bangun Kepemimpinan yang Efektif
- Fokus pada Kesejahteraan Karyawan
- Adopsi Teknologi dan Inovasi
- Berdayakan Sumber Daya Manusia
- Junjung Tinggi Etika dan Moral
- Promosikan Diversitas dan Inklusi
- Lakukan Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan

