



Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai (Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Lhokseumawe)

Endang Tri Ningsih¹, Nursanjaya², Lisa Iryani³, Nur Hafni⁴, Nanda Ameliany⁵
^{1,2,3,4,5} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas
Malikussaleh, Indonesia
Email: endang.200270031@mhs.unimal.ac.id

Article Info

Article history:

Received September 05, 2024

Revised September 09, 2024

Accepted September 11, 2024

Keywords:

Culture, Organization, Work
Motivation, Resource

ABSTRACT

This study aims to describe the organizational culture that is currently being implemented at the Customs office and analyze the implementation of organizational culture in increasing employee work motivation. The focus of the study is 1) organizational culture that is implemented on empowerment, team orientation, and development of employee abilities in implementing organizational culture, 2) increasing employee work motivation in implementing organizational culture with appreciation, power, needs and job security. This study uses a qualitative method. Research informants were selected by purposive sampling. The data source obtained from primary data conducted through interviews and direct observations in the field, the primary data source of this study analyzes the implementation of organizational culture in increasing employee work motivation at the Lhokseumawe Customs office. Data sources are also obtained from secondary data which can be from social media or documents belonging to the agency. The data analysis technique used in this study uses data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Based on the results of the research and discussion that have been studied, the researcher concludes that the organizational culture in increasing employee work motivation at the Lhokseumawe Customs office lacks motivational reinforcement and systems in supporting the implementation of employee duties and responsibilities.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received September 05, 2024

Revised September 09, 2024

Accepted September 11, 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi yang sedang dijalankan pada kantor Bea Cukai dan menganalisa penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Fokus penelitian 1) budaya organisasi yang dijalankan pada pemberdayaan, orientasi tim, dan pengembangan kemampuan kemampuan pada pegawai dalam pelaksanaan budaya organisasi, 2) meningkatkan motivasi kerja

**Keywords:**

Budaya, Organisasi, Motivasi Kerja, Sumber Daya

pegawai dalam penerapan budaya organisasi dengan penghargaan, kekuasaan, kebutuhan dan keamanan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Informan penelitian dipilih secara purposive sampling. Sumber data yang diperoleh dari data primer yang dilakukan secara wawancara dan pengamatan langsung di lapangan, sumber data primer penelitian ini menganalisis penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada kantor Bea Cukai Lhokseumawe. Sumber data juga diperoleh dari data sekunder yang dimana dapat dari sosial media atau dokumen milik instansi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikaji maka peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Bea Cukai Lhokseumawe kurangnya penguatan motivasi dan sistem dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Endang Tri Ningsih
Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe
Email: endang.200270031@mhs.unimal.ac.id

Pendahuluan

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Lhokseumawe bertugas mengawasi dan melayani kegiatan ekspor dan impor, menjaga perbatasan dan melindungi masyarakat dari penyeludupan dan perdagangan ilegal, memfasilitasi perdagangan dan industry, serta memungut bea masuk dan pajak dalam rangka impor. Budaya organisasi pada kantor bea cukai mengacu pada aturan budaya kinerja organisasi Bea Cukai membentuk korsa, loyal, inisiatif, koreksi, dan jujur yang terdapat dalam organisasi mereka. Budaya organisasi menjadi dasar pegawai berperilaku sehingga mempengaruhi dalam meningkatkan motivasi kerja budaya organisasi yang di terapkan juga mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang menjadi dorongan kuat dalam kemajuan organisasi dalam instansi. Pada kantor Bea Cukai Lhokseumawe sebuah tingkatan jabatan tanggung jawab menjadi dorongan pegawai dalam bekerja. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor Bea Cukai Lhokseumawe, kantor sudah menjamin kebutuhan dan keamanan pegawai dalam bekerja seperti yang diatur dalam Kementerian Keuangan RI Peraturan DJBC Nomor Per-43/BC/2016 BAB III. Dalam pelaksanaan budaya kerja organisasi kantor Bea Cukai kurangnya penguatan motivasi dan sistem dalam meningkatkan capaian kerja pegawai, jika penerapan budaya kerja yang dilakukan kurang efektif maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang rendah .



Tinjauan Pustaka

Menurut Robbins (2001:24) dalam buku Pahlawansjah Harahap (2011) pelaksanaan budaya organisasi dalam sebuah Perusahaan yang Dimana meningkatkan kinerja melalui pengembangan budaya organisasi anatar lain yaitu sebagai berikut :

1. Pemberdayaan
2. Orientasi Tim
3. Pengembangan Kemampuan

Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai dalam penerapan budaya organisasi kerja dalam instansi sebagai berikut :

1. Penghargaan Diri
2. Kekuasaan
3. Kebutuhan dan Keamanan Kerja

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C (KPPBC TMP C) Jalan Iskandar Muda No. 17, Lhokseumawe. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi di bea cukai dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa Bahasa tertulis atau lisan dari objek yang dapat diamati dan orang-orang yang telah di wawancara.

Dalam penelitian ini metode kualitatif deskriptif bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi yang sedang terjalankan di kanto Bea Cukai Lhokseumawe dan mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Bea Cukai Lhokseumawe. Dalam penelitian ini menggunakan 5 informan sebagai purposive sampling.

Data yang dikumpulkan dalam kajikan ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang didapat langsung dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti, data primer dalam penelitian ini yaitu analisis budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Bea Cukai Lhokseumawe. Data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data atau informasi kepada pengumpul data, data sekunder juga termasuk data yang berfungsi sebagai pelengkap dalam penelitian. Data sekunder diambil dari orang lain, membaca jurnal, dan buku, data sekuder pada penelitian ini yaitu pegawai Bea Cukai Lhokseumawe yang menerapkan budaya organisasi.

Hasil Pembahasan

1. Pemberdayaan Budaya Organisasi Pegawai KPPBC Lhokseumawe

Pemberdayaan budaya organisasi pegawai Bea Cukai digunakan untuk menganalisis perkembangan setiap pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Suatu proses yang digunakan dalam pemberdayaan budaya organisasi bukan hanya bermanfaat bagi pegawai



secara individu namun berdampak pada organisasi tersebut. ” setiap pegawai bea cukai yang bekerjasudah dipastikan mempunyai jiwa inisiatif yang tinggi karena kansebelumnya mereka ada pendidikannya, jadi sebelum masuk ke dunia kerja mereka sudah terbiasa dan merasa memiliki. Hal itu seperti adanya responsif yang aktif “

Berdasarkan hasil wawancara dan peneliti melakukan analisa mendalam terhadap aktivitas pemberdayaan pada pegawai dalam bekerja secara inisiatif dan kemampuan setiap individunya dalam mengatur pekerjaannya yang dimana hasil wawancara menunjukkan adanya jiwa inisiatif tinggi yang dilaksanakan pegawai Bea Cukai terhadap penerapan budaya organisasi sehingga mereka mampu mengatur atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan instansi. ”dengan menjelaskan secara detail dan baik,di lakukannya juga evaluasi setiap bulan melalui DKO (Dialog Kinerja Organisasi,pen) sehingga sering dilakukan monitoring serta evaluasi atas kinerja perilaku pegawai, dan hasilnya berjalan dengan baik” Berdasarkan hasil wawancara dan analisa peneliti, dapat disimpulkan bahwa dalam pemberdayaan budaya organisasi Bea Cukai dilakukannya evaluasi demi membangun semangat kerja dan perbaikan kesalahan dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. *Briefing* menjadi budaya yang selalu dan wajib dilakukan sebelum melaksanakan tugas baik di dalam maupun luar kantor.

2. Orientasi Pada Tim Terhadap Pelaksanaan Budaya Organisasi KPPBC Lhokseumawe

Orientasi pada tim terhadap pelaksanaan budaya organisasi di kantor Bea Cukai digunakan dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Seperti yang dilakukan kantor Bea Cukai Setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai Bea Cukai Lhokseumawe sudah pasti saling berkaitan satu sama lain atau saling berkesinambungan dan juga secara keseluruhan antara bidang-bidang juga saling berkaitan. ”ya, contohnya pada saat penugasan di lapangan, semuanya saling mendukung untuk mencapai hasil atau target yang dibutuhkan, baik dari segi penerimaan negara maupun penegakan aturan atas penyelewengan hak-hak negara” Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Fitriza peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan bekerja secara tim sangat membantu dan memperbaiki hasil kinerja sehingga sampai pada target yang diinginkan. *Support* sesama pegawai juga menjadi salah satu budaya organisasi yang selalu di terapkan pegawai tujuannya untuk membangun semangat dan gairah pegawai dalam bekerja.

3. Pengembangan Kemampuan Pegawai dalam Penerapan Budaya Organisasi KPPBC Lhokseumawe

Pengembangan kemampuan pegawai dalam penerapan budaya organisasi dilakukan untuk lebih memahami, menerima, dan menerapkan budaya organisasi yang pada akhirnya membantu pengembangan kemampuan serta keterampilan para pegawai agar lebih kompetitif dalam memenuhi tantangan dalam dunia kerja sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. ”Ya, Kalau di kantor bea cukai lhokseumawe memang sudah pasti menyediakan dana untuk kebutuhan pengembangan kemampuan pegawai. Karena Program banyak program pemerintah yang harus kita realisasikan” Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Fitriza peneliti menarik kesimpulan bahwa benar adanya penyediaan dana yang di atur oleh pemerintah



di peruntukkan kantor Bea Cukai demi terwujudnya pengembangan kemampuan pegawai. Pengembangan kemampuan pegawai ini termasuk dalam pelatihan, *workshop*, seminar, dan program pendidikan lainnya yang di rancang khusus untuk pegawai Bea Cukai dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

4. Penghargaan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai KPPBC Lhokseumawe

Penghargaan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai atas kontribusi dan upaya mereka, mereka cenderung akan meningkatkan performa kinerja mereka, situasi seperti ini akan mendukung sumber daya manusia tersebut untuk bekerja lebih baik lagi. "bentuk penghargaan yang baru-baru saja diterima pegawai berupa piagam penghargaan kinerja bidang kepabeanan dan cukai, wujud kerja dari pegawai tersebut ya, dia sangat produktif, rajin, dan bisa merealisasikan tugas dan tanggung jawab dengan baik" Berdasarkan hasil wawancara dan observasi studi lapangan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada macam-macam bentuk penghargaan di dalam kantor Bea Cukai, setiap penghargaan tersebut merupakan bentuk apresiasi dari Bea Cukai terhadap kontribusi dan prestasi yang telah dicapai oleh si pegawai. Wujud kinerja yang dicerminkan pegawai yang mendapat penghargaan kinerja yang sangat baik dari berbagai aspek sehingga pegawai tersebut layak mendapatkan penghargaan tersebut.

5. Kekuasaan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai KPPBC Lhokseumawe

Kekuasaan digunakan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai jika seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Namun dari itu pekerjaan yang dilakukan tidak menimpang dari tujuan instansi. "pegawai bisa melakukan pengambilan keputusan di lapangan dengan profesional *judgement* dan kemampuan dan pengetahuan yang cukup dengan tetap berpatokan pada dasar aturan dan ketentuan yang berlaku dan dituangkan dalam laporan" Berdasarkan hasil wawancara dan penglihatan peneliti menarik kesimpulan dalam praktek manajemen, instansi juga sudah mempertimbangkan jabatan karena pegawai mampu mengambil keputusan dengan profesional tujuan agar sesuai dengan tugas pokok dan fungsi setiap pegawai, sehingga tujuan dari tanggung jawab sudah pasti berjalan dengan baik.

"orang yang baru saja naik jabatan ada bapak Dedi Husni dari pelaksana tugas menjadi Kepala Seksi Perbendaharaan, karena naik jabatan itu belum tentu satu periode selalu ada. Beliau selalu menerapkan motivasi agar lebih semangat semua di mulai dari diri sendiri" Berdasarkan hasil wawancara dan analisa peneliti di lapangan maka peneliti mengambil kesimpulan wujud motivasi pegawai yang baru saja naik jabatan dapat terbentuk ketika lahir dari inisiatif dan inovasi dari dalam diri, sehingga peningkatan semangat kerja mengalir ke dalam peningkatan keterampilan, loyalitas tinggi, dihubungkan dengan motivasi finansial sehingga bisa masuk dalam tujuan jangka panjang.



6. Kebutuhan dan Keamanan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai KPPBC Lhokseumawe

Kebutuhan dan keamanan kerja merupakan faktor penting yang bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Ketika kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai terpenuhi, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Keamanan dan kebutuhan untuk meniadakan jaminan dan rasa aman tentram dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa yang akan datang. "pada umumnya, lingkungan kerja mana pun pasti ada *reward* atau *punishment*. Kalau lingkungan bea cukai sering digunakan untuk penghargaan dan sanksi terhadap kinerja pegawai, jadi sudah pasti ada karena untuk kelancaran dalam bekerja". Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan analisa peneliti, maka peneliti dapat menarik kesimpulan *reward* dan *punishment* sudah pasti ada dan menjadi alur manajemen kinerja yang digunakan untuk mendorong motivasi dalam meningkatkan kinerja, serta menjaga disiplin dan integritas pegawai Bea Cukai. Tujuan yang utamanya sebagai sarana menciptakan lingkungan kerja yang profesional, efisien dan berkualitas serta berintegritas. "Ya, dalam lingkungan kerja apapun sudah pasti ada, termasuk di Bea Cukai sendiri. Mungkin pegawai yang melakukan kelalaian dalam tugas mereka awalnya sepele akan tugas, namun mereka pasti merasa takut kehilangan pekerjaan" Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai yang lalai akan tugas dan tanggung jawab mereka juga merasa takut kehilangan pekerjaan, penting untuk setiap karyawan untuk tetap mematuhi aturan, menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menghindari kelalaian yang dapat merugikan diri sendiri, organisasi, atau orang sekitar. Jika terjadi kelalaian penting bagi pegawai belajar dari kesalahan dan berkomitmen untuk memperbaiki kinerja di masa depan.

Kesimpulan

1. Kementerian Keuangan menetapkan melalui keputusan Kemenkeu Nomor 127 tahun 2013 yang membahas budaya organisasi pada kantor Bea Cukai seperti satu informasi setiap hari, dua menit sebelum jadwal, tiga salam setiap hari, rencanakan, kerjakan, pemantauan, dan tindak lanjut, serta ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin. Dalam melaksanakan budaya organisasi pelaku sudah pasti menjalankan dengan maksimal karena adanya rasa memiliki, jika sudah punya rasa memiliki maka akan lahir jiwa inisiatif dalam setiap diri pegawai sehingga menghasilkan responsif aktif dalam bekerja. Pelaksanaan budaya organisasi yang baik juga harus ada evaluasi atau dialog kinerja organisasi yang tujuannya membangun kekompakan pegawai sehingga dalam melakukan pengembangan kemampuan dapat tercapai sesuai target instansi.
2. Dalam penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai instansi dapat membangun budaya organisasi yang sehat dan memotivasi pegawai agar mencapai kinerja terbaik mereka. Meningkatkan motivasi kerja pegawai harus dimulai dari SKP (sasaran kinerja pegawai) dengan adanya menyusun nilai dan etika kerja di langsung dengan komunikasi yang terbuka. Dalam penerapan budaya organisasi pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan hal tersebut ditujukan untuk memberi kesempatan pada pegawai yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan instansi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan rasa nyaman dan motivasi kerja. Pemberian penghargaan



dan pengakuan pada pegawai yang berprestasi hal ini tidak hanya untuk meningkatkan motivasi kerja tetapi juga memperkuat budaya kerja yang positif. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kebutuhan dan keamanan kerja dapat dilihat dari komunikasi yang efektif, pemberian pengakuan atau apresiasi, pujian atas capaian, dan *reward* serta adanya jaminan hidup yang disediakan kantor. Fokus pegawai dalam bekerja bisa disebabkan dari terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga semua seimbang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga sampai pada produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Saran

Peneliti berharap agar kantor Bea Cukai Lhokseumawe lebih memperkuat penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi dan sistem kerja pegawai. Perlu adanya Penguatan motivasi dengan melaksanakan pemantauan dan memaksimalkan aspek pada budaya organisasi. Penguatan sistem dapat dilakukan dengan perbaikan atau dukungan Kementerian Keuangan dan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Lhokseumawe.

Daftar Pustaka

- Ariwianto, Y. D. (2023). Organisasi , Kualitas Pemeriksaan Keberatan Di Bidang Kepabeanan : Peran Moderasi Kepemimpinan. 15(1), 75–94.
- Ariwibowo, O. (2010). Peran budaya organisasi. Universitas Stuttgart, 196.
- Berlinstym.(n.d.). peran budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil kementerian agama kabupaten masama.
- Cukai,D.J.B.dan.(n.d.-a).DirektoratJenderalBeadanCukai.
<https://www.beacukai.go.id/berita/launching-aplikasi-surat-online-pengguna-jasa-dan-survey-kepuasan-pengguna-jasa-tahun-2017-kppbc-tmp-c-lhokseumawe.html>
- Cukai,D.J.B.dan.n.d.-b).peraturanbeacukai.
<https://peraturan.beacukai.go.id/index.html?page=detail/tahun/2019/1360/peraturan-dirjen-bea-cukai/per-30-bc-2019/tentang-pemberian-penghargaan-bagi-pegawai-di-lingkungan-direktorat-jenderal-bea-dan-cukai.html>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *JurnalIntegrasiManajemenPendidikan*,1(1),20–29.
<https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Larasati, Fazriah, F. N., Meizahro, H., Afiyah, Amelia, P., & Prihatini, E. N. (2018). Persepsi Ketertarikan Interpersonal Pada Gaya kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Pendidikan Sosiologi Untirta. *Ikraith-Humaniora*, 2(2), 1–7.



<https://doi.org/10.23887/pips.v6i2.1667>

Utami, D., & Setiawardani, M. (2023). Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Budaya Organisasi Pada Pt Agro Jabar Perseroda. *Applied Business and Administration Journal*, 2(1), 27–35.

<https://journal.ebizmark.id/index.php/abaj/article/view/38>

Yani, D. A. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 11(No. 2), 77–90.