

Dampak Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perum BULOG Kantor Wilayah Divisi Regional Sumsel & Babel Kota Palembang

Itriyah, Audya Sasi Putria Fazrin*

Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma, Palembang

*Penulis korespondensi: audyafazrin@gmail.com

Dikirim : 20 Mei 2025

Direvisi : 20 Juni 2025

Diterima : 22 Juni 2025

Abstrak: Perum BULOG merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan nasional serta meningkatkan kesejahteraan petani. Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan melalui metode observasi terhadap aktivitas operasional di Perum BULOG Kantor Wilayah Divisi Regional Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diinternalisasi melalui nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) berkontribusi positif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, disiplin, dan harmonis. Nilai-nilai tersebut mendorong terbentuknya kolaborasi serta etos kerja yang produktif. Namun, implementasi nilai-nilai budaya tersebut belum sepenuhnya merata di seluruh elemen organisasi. Masih terdapat sejumlah karyawan yang menunjukkan ketergantungan pada motivasi ekstrinsik, sedangkan motivasi intrinsik seperti inisiatif, inovasi, dan partisipasi aktif belum berkembang secara optimal. Temuan ini menunjukkan perlunya strategi berkelanjutan untuk memperkuat internalisasi budaya organisasi guna mendorong motivasi kerja yang lebih holistik.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, prinsip AKHLAK

Abstract: Perum BULOG is a State-Owned Enterprise (SOE) with a strategic role in supporting national food security and enhancing the welfare of farmers. This community service activity was conducted through observational methods focusing on the operational activities at the Regional Office of Perum BULOG for South Sumatra and Bangka Belitung. The observations revealed that the organizational culture internalized through the core values of AKHLAK (Amanah—Trustworthy, Kompeten—Competent, Harmonis—Harmonious, Loyal, Adaptif—Adaptive, and Kolaboratif—Collaborative) has made a positive contribution to improving employee morale, particularly in fostering a cooperative, disciplined, and harmonious work environment. These values have facilitated collaboration and promoted a productive work ethic. However, the implementation of these cultural values has not yet been fully uniform across all organizational levels. Some employees still exhibit a reliance on extrinsic motivation, while intrinsic motivations such as initiative, innovation, and active participation have not been optimally developed. These findings highlight the need for a sustainable strategy to strengthen the internalization of organizational culture in order to foster a more holistic approach to employee motivation.

Keywords: AKHLAK principle, employee motivation, organizational culture

1. Pendahuluan

Perum BULOG merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang ditunjuk oleh pemerintah untuk berperan strategis dalam mendukung ketahanan pangan nasional serta meningkatkan kesejahteraan petani. Selain menjalankan fungsi publik, BULOG juga mengembangkan kegiatan usaha komersial yang mencakup perdagangan, industri, dan jasa. Ruang lingkup bisnis BULOG meliputi layanan logistik dan pergudangan, jasa survei dan pengendalian hama, penyediaan karung plastik, perdagangan berbagai komoditas pangan, hingga usaha ritel. Sebagai entitas yang tetap mengemban mandat negara, BULOG secara konsisten melaksanakan kebijakan stabilisasi harga, termasuk menjaga harga dasar pembelian gabah, menyalurkan bantuan pangan, serta mengelola stok cadangan pangan nasional.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor pengelolaan bahan pangan pokok, Perum BULOG tidak hanya menjalankan peran strategis dalam menjaga ketahanan pangan nasional dan menstabilkan harga kebutuhan pokok, tetapi juga menanamkan budaya organisasi yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi di Perum BULOG berlandaskan pada nilai-nilai integritas, profesionalisme, kerja sama tim, serta komitmen terhadap pelayanan publik yang unggul. Nilai-nilai ini tercermin dalam berbagai kegiatan organisasi yang memperkuat rasa kebersamaan dan kekeluargaan di lingkungan kerja.

Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif, budaya organisasi memiliki peranan krusial dalam membentuk perilaku dan etos kerja karyawan (Ariani dkk., 2020; Barajas, 2024; Bogale & Debela, 2024). Budaya ini tidak hanya berfungsi sebagai identitas institusional, tetapi juga menjadi landasan nilai dan norma yang mengarahkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak para karyawan. Salah satu aspek yang sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi adalah tingkat motivasi kerja (Oktavia dkk., 2024; Zaky, 2021).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan pribadi sekaligus tujuan organisasi (Furnham & Cuppello, 2025). Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa motivasi memengaruhi intensitas, arah, dan persistensi individu dalam bekerja. Sementara itu, Zeng *et al.* (2022) memperoleh temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan semangat dalam bekerja. Bandhu *et al.* (2024) menguraikan secara komprehensif teori motivasi yang berkembang dan salahsatunya diadopsi dalam artikel ini yaitu konsep motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, di mana seseorang terdorong untuk bekerja karena merasakan kesenangan, tantangan, atau makna personal dari pekerjaannya. Contohnya, karyawan yang merasa puas setelah menyelesaikan tugas yang kompleks, bangga karena pekerjaannya berdampak positif bagi masyarakat, atau antusias dalam mempelajari keterampilan baru meskipun tanpa paksaan dari atasan.

Namun, berdasarkan hasil observasi penulis, motivasi intrinsik di lingkungan Perum BULOG belum terbentuk secara merata. Masih terdapat sejumlah karyawan yang menjalankan tugas semata-mata sebagai bentuk kewajiban, tanpa menunjukkan semangat inovatif atau inisiatif. Fenomena ini tampak pada perilaku karyawan yang hanya melakukan pekerjaan rutin sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP), tanpa upaya untuk meningkatkan efisiensi kerja, tidak memberikan masukan terhadap sistem kerja yang ada, serta menolak tanggung jawab tambahan dengan alasan di luar ruang lingkup tugasnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa motivasi internal sebagian karyawan belum berkembang secara optimal.

Di sisi lain, motivasi ekstrinsik muncul dari faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kompensasi finansial, tunjangan, peluang promosi, serta pengakuan dari atasan. Dalam organisasi besar seperti Perum BULOG, sistem insentif, evaluasi kinerja, dan jenjang karier yang terstruktur menjadi faktor pendorong utama dalam membangun motivasi ekstrinsik. Banyak karyawan menunjukkan kinerja tinggi dengan harapan memperoleh bonus, promosi jabatan, atau bentuk penghargaan lainnya.

Meski demikian, muncul kecenderungan ketergantungan terhadap motivasi ekstrinsik. Sejumlah karyawan menunjukkan kinerja yang sangat dipengaruhi oleh kondisi eksternal, seperti kenyamanan lingkungan kerja, dukungan sosial dari rekan kerja, maupun gaya kepemimpinan atasan. Ketika kondisi-kondisi tersebut tidak mendukung, motivasi kerja mereka cenderung menurun secara signifikan.

Perum BULOG sendiri telah membangun budaya kerja yang menghargai pencapaian karyawan melalui mekanisme penghargaan formal dan informal. Sistem penghargaan ini berperan sebagai sumber motivasi ekstrinsik yang mendorong peningkatan kinerja, melalui insentif seperti bonus, promosi, atau pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja. Lebih jauh, budaya penghargaan ini juga berpotensi memperkuat motivasi intrinsik apabila karyawan merasakan penghargaan tersebut sebagai bentuk apresiasi personal yang meningkatkan rasa bangga terhadap kontribusi dan hasil kerja mereka.

Budaya kebersamaan dan kekeluargaan merupakan salah satu karakteristik utama dalam lingkungan kerja Perum BULOG. Dalam budaya ini, setiap karyawan diperlakukan sebagai bagian dari satu kesatuan keluarga besar, yang saling mendukung dan menghargai satu sama lain. Suasana kerja yang ditandai oleh dukungan emosional dan keterikatan sosial ini berperan penting dalam memperkuat motivasi intrinsik, khususnya dalam memenuhi kebutuhan akan keterhubungan sosial (*relatedness*) sebagaimana dijelaskan dalam *self-determination theory* oleh Ryan & Deci (2017). Ketika karyawan merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan sosialnya, mereka cenderung memiliki dorongan intrinsik yang lebih kuat untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Perum BULOG menerapkan sejumlah aturan dalam budaya organisasinya yang bertujuan untuk memperkuat kinerja dan tata kelola perusahaan. Beberapa aturan tersebut antara lain mencakup kedisiplinan dan kepatuhan terhadap prosedur, di mana seluruh karyawan diharapkan mematuhi standar operasional, prosedur kerja, serta peraturan yang berlaku guna menjaga transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan pangan nasional. Selain itu, kerja sama tim dan komunikasi terbuka juga menjadi nilai utama, yang mendorong terbentuknya kolaborasi yang solid dan koordinasi yang efektif antar pegawai. Perusahaan juga menekankan pentingnya integritas dan etika kerja, dengan menjunjung tinggi kejujuran sebagai prinsip dasar dalam pelaksanaan tugas, guna mencegah praktik penyimpangan dan korupsi.

Budaya organisasi ini dirancang untuk mencapai beberapa tujuan strategis. Pertama, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa lingkungan kerja yang positif dapat memperkuat baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Kedua, mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, melalui penerapan norma budaya yang jelas, yang diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, saling menghargai, serta mendorong inovasi dan pengembangan potensi sumber daya manusia. Ketiga, mempertahankan reputasi dan kepercayaan publik, yang penting bagi citra Perum BULOG sebagai lembaga negara yang profesional dan bertanggung jawab dalam mengelola pangan nasional serta mendukung kesejahteraan masyarakat.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian masyarakat yaitu observasi terhadap kegiatan operasional Perum BULOG Kantor Wilayah Divisi Regional Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Observasi terkait dengan penerapan budaya organisasi serta respon dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

3. Hasil dan Diskusi

Dalam kegiatan pengabdian masyarakat di Perum BULOG Kantor Wilayah Divisi Regional Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, tim pelaksana kegiatan memperoleh kesempatan untuk mengamati secara langsung implementasi budaya organisasi dalam konteks kerja nyata. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Perum BULOG menerapkan nilai-nilai inti budaya organisasi yang dirumuskan dalam akronim AKHLAK, yakni *Amanah*, *Kompeten*, *Harmonis*, *Loyal*, *Adaptif*, dan *Kolaboratif*. Nilai-nilai ini tidak hanya bersifat normatif sebagai bagian dari kebijakan perusahaan, tetapi juga diintegrasikan ke dalam praktik kerja dan interaksi antarpegawai di berbagai lini operasional.

Pelaksanaan budaya organisasi tersebut tampak dalam sejumlah kegiatan rutin yang berfungsi sebagai media internalisasi nilai-nilai perusahaan, seperti kegiatan doa pagi (*Donita*), pengajian mingguan, serta senam bersama setiap Jumat. Kegiatan-kegiatan ini berperan dalam membentuk kedisiplinan, kebersamaan, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan spiritual di lingkungan kerja. Nilai *Amanah* dan *Kompeten* terefleksi melalui kepercayaan yang diberikan kepada karyawan untuk menjalankan tugas secara mandiri dan profesional, sedangkan nilai *Harmonis* dan *Kolaboratif* tercermin dalam iklim kerja yang inklusif, saling mendukung, serta mengedepankan semangat kekeluargaan. Adapun nilai *Loyalitas* dan *Adaptif* tampak dalam komitmen pegawai terhadap tugas serta kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan organisasi maupun penyesuaian peran kerja.

Meskipun nilai-nilai budaya organisasi telah diterapkan secara struktural, hasil observasi dan wawancara informal dengan sejumlah pegawai menunjukkan bahwa penerapannya belum merata di seluruh lini. Terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan masih bekerja terutama karena dorongan motivasi ekstrinsik, seperti kenyamanan lingkungan kerja, insentif finansial, atau instruksi langsung dari atasan. Mereka cenderung belum menunjukkan keterlibatan yang mencerminkan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi secara mendalam, serta kurang terdorong secara intrinsik untuk berinovasi atau mengambil inisiatif di luar tugas rutin.

Fenomena ini mendorong penelusuran lebih lanjut sejauh mana budaya organisasi di Perum BULOG memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, baik dalam aspek intrinsik maupun ekstrinsik.

Berdasarkan rangkaian kegiatan yang diikuti, dapat diidentifikasi bahwa budaya organisasi di Perum BULOG telah terstruktur secara sistematis melalui internalisasi nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Nilai-nilai ini diimplementasikan melalui berbagai aktivitas rutin, seperti kegiatan doa pagi, pengajian mingguan, senam bersama, serta kebijakan kerja yang menekankan profesionalisme, kolaborasi tim, dan kedisiplinan.

Kendati demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi tersebut belum memberikan dampak yang merata di seluruh tingkat karyawan. Sebagian besar pegawai memang memperlihatkan motivasi kerja yang positif, tercermin dalam sikap bertanggung jawab, keterlibatan dalam kerja tim, dan antusiasme dalam menjalankan tugas. Namun, masih terdapat individu yang menjalankan pekerjaan secara mekanis, tanpa adanya dorongan intrinsik untuk berinovasi atau mengambil inisiatif. Beberapa di antaranya tampak hanya menjalankan tugas sebagai bentuk kewajiban, tanpa usaha untuk mengevaluasi atau meningkatkan efisiensi kerja, dan enggan menerima tanggung jawab tambahan.

Selama proses mengikuti kegiatan pengabdian, tim pelaksana juga diberi tanggung jawab konkret dalam kegiatan administratif, seperti pengelolaan dokumen, rekapitulasi data, penyusunan surat tagihan, serta koordinasi lintas divisi. Melalui pengalaman ini, dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kerja di lingkungan BUMN dan bagaimana budaya organisasi diimplementasikan secara nyata dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Budaya organisasi yang kuat dan konsisten diyakini berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan secara positif (Putra dkk., 2025). Di lingkungan Perum BULOG, internalisasi nilai-nilai AKHLAK menjadi fondasi dalam pembentukan karakter individu sekaligus pedoman dalam perilaku kerja sehari-hari. Berdasarkan hasil pengamatan, mayoritas karyawan menunjukkan semangat kolegalitas yang tinggi, menjunjung etika profesional, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas.

Nilai Amanah tercermin dari kepercayaan yang diberikan kepada tim pelaksana dalam menangani dokumen penting dan keterlibatan langsung dalam proses operasional. Nilai

Kompeten dan Loyal terlihat dalam dedikasi pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif mengindikasikan penerapan nilai Harmonis dan Kolaboratif secara nyata dalam hubungan antar pegawai. Kendati demikian, implementasi budaya organisasi tersebut masih belum merata di seluruh lapisan karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya individu yang menunjukkan ketergantungan pada motivasi ekstrinsik seperti insentif atau kenyamanan kerja dan belum sepenuhnya terdorong oleh motivasi intrinsik untuk berkontribusi secara optimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai budaya belum sepenuhnya tertanam dalam seluruh elemen organisasi.

Dengan demikian, budaya organisasi di Perum BULOG telah membentuk fondasi yang kokoh dalam mendorong motivasi kerja. Namun, diperlukan strategi lanjutan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa nilai-nilai tersebut tidak hanya tertulis dalam kebijakan formal, melainkan juga terimplementasi secara menyeluruh dalam perilaku dan komitmen setiap karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang diinternalisasi melalui nilai-nilai AKHLAK di Perum BULOG berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, khususnya dalam membangun lingkungan kerja yang kooperatif, disiplin, dan harmonis. Nilai-nilai tersebut terbukti mampu mendorong terciptanya kolaborasi dan etos kerja yang positif. Namun demikian, penerapannya belum sepenuhnya merata di seluruh lini karyawan. Masih ditemukan kecenderungan sebagian individu yang menunjukkan ketergantungan pada motivasi ekstrinsik, sementara dorongan intrinsik seperti inisiatif, inovasi, dan keterlibatan personal belum berkembang secara optimal. Hal ini menunjukkan perlunya upaya berkelanjutan dalam memperkuat internalisasi nilai-nilai budaya organisasi agar berdampak secara menyeluruh terhadap peningkatan motivasi kerja.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Perum BULOG Kantor Wilayah Divisi Regional Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

Daftar Referensi

- Ariani, A.S., Yunita, T. & Setyawati, N.W. (2020). Peranan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan, *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 5(2), 208-216.
- Bandhu, D., Mohan, M.M., Nittala, N.A.P., Jadhav, P., Bhadauria, A., Saxena, K.K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers, *Acta Psychologica*, 244, 104177. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>.
- Barajas, A. (2024). The Role Of Organizational Culture In Enhancing Workplace Performance And Employee Engagement. *Journal of Organizational Culture Communications and Conflict*, 28(4), 1-3.
- Bogale, A.T. & Debela, K.L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Furnham, A. & Cuppello, S. (2025) Personality, Intrinsic and Extrinsic Work Motivation, and Satisfaction. *Psychology*, 16, 26-38. doi: 10.4236/psych.2025.161003.
- Oktavia, N., Amalia, M., Zahroh, A., Octavianti, Az Zahra, N. & Saridawati. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi di Lingkungan Kerja. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 421-429.
- Putra, P.S., Laila, D.A., Hariyati, Syafwandi. (2025). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. XXX. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(3), 5992-6002. doi: 10.54373/iffieb.v5i3.3662
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). *Pearson Education*.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. *The Guilford Press*. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia, *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89-95.
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *Int J Environ Res Public Health*, 19(3), 1284. doi: 10.3390/ijerph19031284