

## Analisis Penanaman Budaya Organisasi Melalui AKHLAK *Culture Journey* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Milenial (Studi Kasus Pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut)

**Ramalio Fahriddho Sakti**

Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

E-mail: [20012010146@student.upnjatim.ac.id](mailto:20012010146@student.upnjatim.ac.id)

**Nuruni Ika Kusumawardhani**

Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

E-mail: [ikanuruni.mnj@upnjatim.ac.id](mailto:ikanuruni.mnj@upnjatim.ac.id)

Korespondensi penulis : [20012010146@student.upnjatim.ac.id](mailto:20012010146@student.upnjatim.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this article is to find out how far corporate culture can increase millennial employee motivation. The organizational cultural values applied by BUMN companies are AKHLAK or an acronym for Amanah, Competent, Harmonis, Loyal, Adaptive, and Collaborative stipulated by the Ministry of BUMN in 2022. Millennial employees are currently the next future leaders of BUMN companies, it is important for company to increase the work motivation of millennial employees for the continuation of the company's existence. The method used in this research is in-depth interviews and observation, and data analysis techniques are data reduction and data verification. The results of the study show that corporate culture can increase millennial employee motivation. This means that if the company culture can be embedded and implemented by millennial employees, then millennial employee motivation will increase. With an organizational culture that has been embedded and implemented by all employees, it will have an impact on a work environment that leads to a positive direction. This positive work environment is an important factor in increasing millennial employee motivation. Good performance will arise from high employee motivation.*

**Keyword :** *Corporate Culture, Millennial employee, AKHLAK Culture Journey, BUMN and PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (PT SIER)*

**Abstrak.** Tujuan artikel ini untuk mengetahui sejauh mana budaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial. Nilai - nilai budaya organisasi yang diterapkan perusahaan BUMN adalah AKHLAK atau akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan kolaboratif yang ditetapkan Kementerian BUMN pada tahun 2022. Karyawan milenial saat ini merupakan calon pemimpin masa depan perusahaan - perusahaan BUMN, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial demi keberlangsungan eksistensi perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *in-depth interview* dan observasi, sedangkan teknik analisis data, yaitu reduksi data dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial. Artinya, jika budaya perusahaan dapat tertanam dan diimplementasikan oleh karyawan milenial, maka motivasi kerja karyawan milenial akan meningkat. Dengan budaya organisasi yang sudah tertanam dan diterapkan oleh seluruh karyawan, akan berdampak pada lingkungan kerja yang mengarah ke arah positif. Lingkungan kerja yang positif ini merupakan faktor penting meningkatnya motivasi kerja karyawan milenial. Performa kinerja yang baik akan timbul dari motivasi kerja karyawan yang tinggi.

**Kata kunci :** *Budaya Organisasi, Karyawan Milenial, AKHLAK Culture Journey, BUMN dan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (PT SIER)*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya berpikir serta berkarya manusia yang masih tersimpan didalam diri setiap manusia. Kekuatan ini perlu digali, dibina dan dikembangkan, untuk dapat dimanfaatkan dalam mensejahterakan hidup tiap manusia. Kekuatan yang dimiliki manusia merupakan kemampuan potensial yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan. Kemampuan tersebut akan membantu manusia dalam mencapai tujuannya yaitu mensejahterakan kehidupannya. Salah satu cara hidup manusia agar sejahtera adalah dengan bekerja.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama perusahaan, faktor ini yang menyebabkan eksistensi perusahaan bergantung pada manusia - manusia atau karyawan yang terlibat dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan merupakan penggerak seluruh karyawan untuk memberikan kontribusi positif pada perusahaan. Peningkatan motivasi kerja pada karyawan merupakan sebuah tugas dan kewajiban manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan, yang mengharuskan manajemen sumber daya manusia tersebut menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga membentuk budaya organisasi yang baik agar dapat diterapkan kepada seluruh karyawan perusahaan.

Budaya organisasi berperan sebagai landasan untuk menentukan arah organisasi hingga strategi organisasi. Selain itu, budaya organisasi merupakan pedoman bagi perusahaan untuk menyatukan organisasi melalui kebiasaan para karyawan untuk berperilaku, bertutur kata, serta tingkah laku saat berada di ruang lingkup perusahaan. Cerminan nilai – nilai yang dapat membawa dampak positif juga akan tercermin dalam budaya organisasi. Motivasi karyawan akan terdorong apabila para karyawan selalu berpedoman dengan budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, budaya organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Pada dasarnya, budaya organisasi dapat terbentuk dalam praktik - praktik atau kebiasaan dari sumber daya manusia atau yang umumnya adalah pegawai dalam bertingkah laku untuk memenuhi pekerjaannya. Karyawan sebuah perusahaan akan mengerjakan tugas perusahaan dengan bidang yang sangat berbeda, namun karena sebuah budaya organisasi, seluruh karyawan dapat menjalankan sebuah perusahaan dengan sistematis. Sama halnya dengan sebuah organ manusia, apabila berjalan dengan kaki, keadaan tangan akan ikut bergerak. Seluruh karyawan dapat dirasa harmonis dan dapat berkolaborasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan hal krusial dalam sebuah organisasi, Budaya organisasi dinilai berhubungan dengan pengembangan organisasi dan perubahan organisasi. Melalui Surat Keputusan nomor SK-115/MBU/05/2022A Kementerian BUMN menetapkan budaya organisasi untuk seluruh perusahaan badan usaha milik negara (BUMN), melalui core values AKHLAK atau akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Core values atau nilai inti budaya organisasi di lingkungan BUMN ini ditanamkan oleh Menteri Badan Usaha Milik Negara Erick Thohir sejak 1 Juli 2020.

Budaya organisasi yang diciptakan oleh Kementerian BUMN merupakan sebuah proses untuk menjaga keberlangsungan hidup setiap organisasi didalamnya. Pada tahun 2020, seluruh dunia dihadapkan dengan tantangan ekonomi yang sangat berat, dampak dari pandemic Covid-19. Diciptakannya core values AKHLAK oleh Kementerian BUMN memiliki tujuan agar seluruh BUMN di Indonesia berintegritas dan memiliki satu visi yaitu kesejahteraan Indonesia.

Proses sosialisasi dan internalisasi core values AKHLAK dilakukan cukup intensif saat awal mula diluncurkan. Kementerian BUMN berharap budaya organisasi ini dapat dengan cepat mengembangkan dan mendiseminasikan AKHLAK pada lingkungan BUMN di seluruh Indonesia. Hal ini dilakukan karena Kementerian BUMN menyadari bahwa budaya organisasi adalah elemen yang krusial dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. AKHLAK tidak hanya sebagai budaya organisasi internal perusahaan BUMN, namun juga sebagai identitas perusahaan BUMN di seluruh Indonesia.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan upaya dan keinginan yang muncul dari dalam diri manusia dalam mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kepuasan kerja karyawan. Motivasi dapat terbentuk karena adanya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk tujuannya. Dalam dunia pekerjaan, karyawan akan menetapkan tujuannya dalam bekerja, dan seorang karyawan akan berusaha untuk memenuhi tujuannya.

Kinerja atau performa karyawan dalam mengerjakan tugas perusahaan sangat terpengaruh dari faktor motivasi karyawan. Meskipun motivasi kerja karyawan bukan salah satu faktor yang membangun kinerja, tetapi motivasi yang baik dalam diri karyawan akan membangun semangat karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi perilaku karyawan perusahaan akan memiliki dampak positif yang kuat terhadap pembentukan perilaku para karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat para karyawan merasa lebih puas dan memegang teguh komitmennya dalam dunia pekerjaan. Hal ini akan terjadi apabila dalam diri para karyawan memiliki nilai - nilai yang sama dengan nilai - nilai budaya perusahaan yang diterapkan di perusahaan. Produktivitas perusahaan akan semakin meningkat apabila budaya organisasi tertanam dengan sempurna dalam diri karyawan. Budaya organisasi menjadi acuan dalam bersikap, bertindak dan bertingkah laku bagi seluruh karyawan

## **METODE**

Artikel “Analisis Penanaman Budaya Organisasi Melalui AKHLAK *Culture Journey* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Milenial (Studi Kasus PT SIER)” merupakan jenis penelitian kualitatif. Lokasi penelitian ini bertempat pada PT SIER yang beralamat di Rungkut Industri, dengan rentang waktu penelitian dari bulan Maret hingga bulan Juli. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah. Pengumpulan data pada artikel ini menggunakan metode *in-depth interview* dan metode observasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode reduksi data dan verifikasi data.

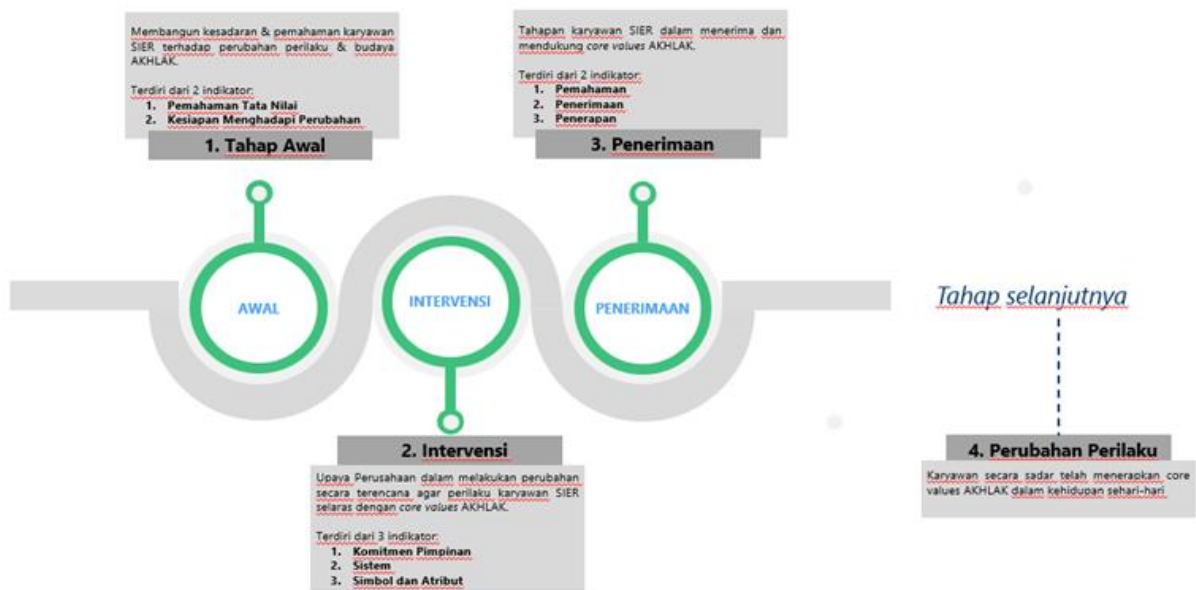
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berhasilan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi atau dalam hal ini perusahaan, terhadap motivasi kerja karyawan milenial. Namun, budaya organisasi bukan satu - satunya faktor yang menjadikan motivasi kerja karyawan milenial meningkat.

Sistem penanaman budaya organisasi yang telah dilakukan di PT SIER mendukung karyawan milenial untuk termotivasi dalam bekerja setiap harinya. Beberapa upaya dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia khususnya Unit Pengembangan Organisasi dan Talenta. PT SIER merupakan anggota holding Danareksa, oleh karena itu penanaman budaya organisasi pada PT SIER juga mengacu arahan yang diberikan oleh Danareksa. Terdapat banyak program yang mendukung penanaman budaya organisasi untuk seluruh karyawan.

Kementerian BUMN mengadakan agenda pada Bulan Juli setiap tahunnya, agenda tersebut adalah peringatan hari ulang tahun budaya organisasi yaitu AKHLAK *Culture Festival* BUMN. Momentum ini menjadi kesempatan yang baik untuk seluruh perusahaan BUMN untuk menanamkan budaya organisasi AKHLAK.

Upaya yang sudah dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia PT SIER sendiri yaitu mengadakan program *refreshment*. Program ini langsung dilaksanakan oleh direksi atau pimpinan perusahaan, memberikan penanaman nilai - nilai budaya organisasi AKHLAK kepada karyawan PT SIER. Komitmen pimpinan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk yang tertuang pada budaya organisasi BUMN. Sosialisasi budaya organisasi yang dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan ini menimbulkan suatu dorongan untuk para karyawan termotivasi mengimplementasikan budaya organisasi yang ada pada perusahaan. Kegiatan yang ada juga menambah *sense of belonging* atau rasa memiliki bagi karyawan BUMN perihal budaya organisasi.



AKHLAK Culture Journey sendiri memiliki empat level yang dapat diukur dengan indikator yang sudah ditetapkan. Pada Bulan April kemarin, Divisi Sumber Daya Manusia PT SIER telah memulai rangkaian AKHLAK Culture Journey pada level pertama. Level pertama pada AKHLAK Culture Journey adalah tahap awal, pada tahap ini dilakukan pembangunan kesadaran dan pemahaman karyawan SIER terhadap perubahan perilaku dan budaya AKHLAK. Indikator keberhasilan tahap awal ini diukur dengan pahamiannya karyawan terhadap tata nilai dan kesiapan karyawan untuk menghadapi perubahan.

Setelah indikator tahap awal telah terpenuhi, selanjutnya tahap intervensi dilakukan. Tahap intervensi merupakan tahap dimana perusahaan berupaya melakukan perubahan secara terencana agar perilaku karyawan selaras dengan core values AKHLAK. Tahap intervensi merupakan tahapan pengupayaan perubahan secara terencana agar para karyawan PT SIER berperilaku sesuai atau selaras dengan Core Values AKHLAK. Dalam tahap ini terdapat tiga aspek penting yang diutamakan, yaitu komitmen pimpinan, sistem, dan simbol. Ketiga aspek

ini juga merupakan indikator penilaian apakah perspektif karyawan terhadap tiga aspek ini sesuai dengan tujuan tahap intervensi.

Tahap selanjutnya adalah Tahap Penerimaan. Tahap ini merupakan tahap dimana karyawan PT SIER sudah dapat menerima budaya organisasi, bahkan mendukung core values AKHLAK. Hal ini dapat dilihat dari pengimplementasian karyawan PT SIER. Bentuk implementasi karyawan dapat dilihat dari media komunikasi, hingga perilaku kehidupan sehari-hari di lingkungan pekerjaan. Terdapat tiga tingkatan indikator pada tahap penerimaan, yaitu tahap pemahaman, penerimaan dan penerapan budaya organisasi.

Karyawan milenial merasa bahwa budaya organisasi yang ada pada perusahaan merupakan *behaviour* atau kebiasaan positif yang harus diikuti untuk mendukung kinerja di perusahaan. Dengan mengikuti budaya organisasi tersebut, lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi yang ada pada karyawan milenial juga muncul dikarenakan rasa bangga memiliki budaya organisasi yang ada yaitu AKHLAK.

Salah satu nilai budaya organisasi BUMN adalah kompeten. Pemahaman seluruh karyawan milenial bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bidangnya dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan milenial itu sendiri. Karyawan juga dapat mengimplementasikan nilai budaya organisasi ini melalui aktualisasi diri. Karyawan dapat mengajukan pelatihan yang akan didapatkan sesuai bidangnya maupun di luar bidangnya untuk mengeksplorasi kemampuannya. Pada salah satu nilai budaya organisasi yang lain yaitu amanah, budaya ini memberikan pengaruh pada karyawan untuk menekankan sikap amanah pada dirinya. Karyawan akan berusaha memenuhi pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab serta tidak mudah menyerah demi keberlangsungan bisnis perusahaan.

Nilai - nilai yang lain seperti harmonis dan kolaboratif sudah tertanam pada karyawan PT SIER. Tercermin dari observasi penulis bahwa seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, berusaha untuk bahu - membahu menyelesaikan pekerjaannya. Apabila terdapat salah satu karyawan mendapat kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, mereka tidak segan untuk bertanya kepada rekan kerja, pimpinan hingga bawahan. Mereka mencoba mencari solusi bersama guna menyelesaikan kesulitan ataupun permasalahan yang ada.

Motivasi kerja yang meningkat dikarenakan tertanamnya budaya organisasi pada karyawan milenial ini akan sangat dirasakan lebih besar dampaknya pada jangka waktu yang lebih panjang. Setiap tahunnya, Divisi Sumber Daya Manusia PT SIER akan mengukur tertanamnya budaya organisasi pada seluruh karyawan melalui *AKHLAK Culture Journey*. Pada tahun 2023, Divisi Sumber Daya Manusia PT SIER telah melakukan *AKHLAK Culture*

*Journey* sampai pada tahap ketiga yaitu penerimaan.

Hasil pada pengukuran budaya organisasi pada karyawan PT SIER untuk tahap pertama atau tahap awal didapati bahwa seluruh divisi kerja di PT SIER sudah menunjukkan indikator siap terhadap penanaman budaya organisasi. Seluruh karyawan sudah siap untuk mulai ditanamkan nilai-nilai budaya organisasi yaitu AKHLAK serta siap menghadapi perubahan dan transformasi perusahaan untuk kearah yang lebih positif.

Tahap kedua pada AKHLAK *Culture Journey* yaitu tahap intervensi. Hasil penilaian dari tahap ini untuk keseluruhan karyawan adalah melebihi standar. Artinya, seluruh karyawan yang ada di PT SIER sudah memberikan contoh perilaku yang menganut dari nilai - nilai budaya organisasi AKHLAK, mulai dari perilaku kehidupan sehari - hari, hingga pada saat memenuhi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Tahap ketiga yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia pada AKHLAK *Culture Journey* adalah tahap penerimaan. Dari pengukuran dan penilaian yang sudah dilakukan, mulai dari indikator pemahaman, penerimaan hingga penerapan sudah menunjukkan indikator tinggi. Dari penilaian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan sudah memiliki pemahaman, menerapkan hingga mengajak karyawan lain untuk mengikuti nilai - nilai budaya organisasi yang ada. Hal ini merupakan indikator yang baik, karyawan mampu menanamkan nilai - nilai budaya organisasinya serta sudah mengimplementasikannya untuk bertingkah laku sesuai dengan nilai - nilai AKHLAK.

Tahap selanjutnya yang harus dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia PT SIER adalah tahap perubahan perilaku. Tahap ini rencananya akan dilakukan pada tahun 2023 hingga 2024. Pada tahap ini, seluruh karyawan sudah benar - benar tertanam, menerapkan hingga mengimplementasikan nilai - nilai budaya organisasi. Iklim kerja tersebut akan menjadikan karyawan termotivasi dikarenakan iklim kerja yang baik, dan berpengaruh pada performa kinerja.

Motivasi kerja yang muncul pada karyawan milenial bukan hanya timbul karena budaya kerja yang diterapkan. Hasil wawancara penulis dengan karyawan milenial PT SIER kelahiran tahun 1995 hingga 1993 ditemukan hasil bahwa terdapat faktor - faktor lain yang meningkatkan motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi memang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, namun faktor lingkungan kerja yang nyaman, komitmen pimpinan hingga kompensasi juga turut berperan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Pada umumnya, lingkungan kerja yang nyaman dapat didapatkan dari budaya organisasi yang baik. Bahkan, salah satu nilai - nilai utama budaya organisasi BUMN terdapat nilai harmonis. Nilai ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja karyawan harus dalam kondisi

harmonis. Dengan menerapkan nilai harmonis, hubungan kerja antar karyawan akan menimbulkan ikatan kekeluargaan. Para karyawan akan menganggap rekan kerja seperti keluarga sendiri, apabila menemukan kesulitan, karyawan akan peduli terhadap rekan kerjanya.

Komitmen pimpinan juga dapat dibangun dari nilai - nilai utama budaya organisasi yang tertuang di PT SIER. Pimpinan utama atau *Board of Director* melakukan sosialisasi langsung kepada karyawan agar nilai loyal pada budaya organisasi dapat ditanamkan. Pimpinan satuan kerja di PT SIER juga mendapatkan *treatment* khusus dalam penanaman budaya organisasi. *Treatment* khusus ini ditujukan agar para pimpinan satuan kerja juga dapat mensosialisasikan, mencontohkan, dan memberi edukasi mengenai budaya organisasi pada bawahannya.

PT SIER sendiri dalam Divisi Sumber Daya Manusia juga telah menyiapkan langkah lanjutan untuk program penanaman budaya organisasi lanjutan untuk seluruh karyawan. Program ini tetap mengacu pada *AKHLAK Culture Journey* yang merupakan arahan dari Kementerian Badan Usaha Milik Negara. Diharapkan, langkah lanjutan ini dapat memaksimalkan budaya organisasi yang ada di PT SIER.

Program yang disiapkan oleh Divisi Sumber Daya Manusia antara lain *Refreshment* Pemahaman AKHLAK, *AKHLAK Change Agent*, *AKHLAK Leaders Alignment* dan *Blusukan Culture*. Program ini akan mulai dilaksanakan oleh Divisi Sumber Daya Manusia PT SIER mendatang. Karyawan milenial akan turut berkontribusi meskipun karyawan tersebut bukan bagian dari Divisi Sumber Daya Manusia.

*Refreshment* Pemahaman AKHLAK akan dilakukan sesuai dengan masukan dari seluruh karyawan. *Refreshment* ini dapat dilaksanakan dengan berbagai kegiatan, contohnya *Focus Group Discussion*, outing hingga forum dialog. Kegiatan yang dilakukan akan menyesuaikan kondisi yang tepat untuk menanamkan budaya organisasi pada karyawan. Namun, luasnya demografi karyawan PT SIER dalam perihal umur membuat Divisi Sumber Daya Manusia harus melakukan perbedaan *treatment* untuk setiap generasinya.

*AKHLAK Change Agent* adalah program penunjukkan karyawan setiap divisi untung menjadi agen yang membantu Divisi Sumber Daya Manusia dalam memberikan pemahaman mengenai pentingnya budaya organisasi pada masing - masing divisi. *AKHLAK Change Agent* ini juga yang akan menjembatani antara Divisi Sumber Daya Manusia dan divisinya dalam menyampaikan saran dan kritik untuk proses penanaman budaya organisasi yang akan dilakukan kedepannya. Serta agen yang ditunjuk akan menyampaikan evaluasi dalam penanaman organisasi yang sudah dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia.



AKHLAK *Leaders Alignment* merupakan program yang merupakan bentuk aksi nyata dari pimpinan perusahaan untuk menjadi *role model* bagi seluruh karyawan. Pimpinan perusahaan akan menunjukkan bahwa para pimpinan sudah mengimplementasikan budaya organisasi yang ada. Nilai - nilai dari budaya organisasi AKHLAK sudah diterapkan dan ditunjukkan di lingkungan kerja. Harapan dari program ini adalah seluruh karyawan dapat melihat komitmen pimpinan mengenai budaya organisasi. Karyawan dapat menirukan penerapan nilai - nilai budaya organisasi yang sudah ditanamkan.

Program Blusukan *Culture* merupakan sebuah kegiatan *sharing session* untuk membangun komunikasi informal antara manajemen dalam hal ini pimpinan perusahaan dengan pegawai di divisi yang diselenggarakan secara tentatif. Saat jadwal *sharing session* divisi dan direksi berlangsung, para karyawan dan direksi dapat berdialog terkait budaya kerja, cerita inspiratif. Para karyawan juga berkesempatan untuk melakukan sesi tanya jawab dengan direksi hingga memberikan saran dan masukan untuk perusahaan kedepannya. Dengan kegiatan ini, nilai loyal dalam budaya organisasi dapat tertanam pada karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan terhadap karyawan milenial PT SIER dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan Divisi Sumber Daya Manusia yang ada di PT SIER. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan eksistensi perusahaan. Penanaman budaya organisasi yang sudah didapatkan di PT SIER berdampak pada lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial, lingkungan kerja yang baik sendiri dapat didapatkan dari budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi menjadi salah satu hal yang meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial, motivasi kerja yang baik oleh karyawan milenial ini memiliki dampak nyata pada perusahaan yaitu meningkatnya performa kinerja yang optimal. Divisi Sumber Daya Manusia masih akan terus menjalankan beberapa program penanaman budaya organisasi meskipun hasil penilaian AKHLAK *Culture Journey* pada karyawan PT SIER sudah menunjukkan hasil yang positif.
2. Berdasarkan hasil observasi penulis pada karyawan milenial. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan milenial. Motivasi karyawan milenial dapat sangat meningkat apabila saat bekerja,

karyawan merasa nyaman. Meskipun budaya organisasi bukan satu - satunya faktor yang meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial, budaya organisasi adalah faktor penting yang tidak bisa dianggap sebelah mata untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta simpulan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT SIER, dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial. Dapat diperhatikan mengenai agenda penanaman budaya organisasi untuk diadakan lebih sering. Penanaman budaya organisasi yang hanya dilakukan satu kali dalam satu tahun hanya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial dalam jangka yang relatif pendek. Serta memperhatikan faktor - faktor lain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial.
2. Penelitian perlu dilakukan tidak hanya pada motivasi kerja karyawan generasi milenial. Diharapkan ada penelitian lebih lanjut yang mampu memberikan gambaran yang lebih baik dan memiliki cakupan lebih luas.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Arifin, A. L., Maulamin, T., Vikaliana, R., & Yusuf, R. (2023). Employees' Perceptions of the Implementation of AKHLAK Values at PT Pegadaian. 9(1). <https://doi.org/10.29210/020232151>
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development and Change*. Cengage Learning.
- Effendi, R. (2012). Hubungan Budaya Organisasi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Karyawan. 10(2).
- Haeruddin, M. I. M., & Natsir, U. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Milenial*. Intelektual Karya Nusantara.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. 11(4). <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Menteri Badan Usaha Milik Negara. (2022). *Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-115/MBU/05/2022A* [Tentang Pedoman Implementasi Nilai-Nilai Utama Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara (AKHLAK Culture Journey)].
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A.A.S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 4(6).
- Priyadi, C., Pujiarti, E. S., Widokarti, J. R., & Shaddiq, S. (2022). Core Values AKHLAK on Millennial Generation Job Satisfaction.
- PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. (2021). *Pedoman Tata Kelola Perusahaan SIER*. Surabaya.
- Putranto, E. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung. 12(1).

- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. 2(2).
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suwarsi, S., Setiyawan, S., Malik, M., Yuana, W. A., & Ramadhina, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.
- Thohir, E., & Agustian, A. G. (2020). *AKHLAK Untuk Negeri*. Arga Tilanta.