

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN YAYASAN ISLAM DI
YOGYAKARTA: BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA,
KOMITMEN ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE***

RINGKASAN SKRIPSI



Mochammad Wibisono

21 16 28997

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
JUNI 2023**

TUGAS AKHIR

ANALISIS KINERJA KARYAWAN YAYASAN ISLAM DI YOGYAKARTA: BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MOCHAMMAD WIBISONO

Nomor Induk Mahasiswa: 211628997

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 16 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Bambang Setia Wibowo, S.E., M.M.

Penguji



Shita Lusi Wardhani, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 16 Juni 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wishu Prajogo, Dr., M.B.A.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk menguji pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yayasan Islam di Yogyakarta. (2) Untuk menguji pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yayasan Islam di Yogyakarta. (3) Untuk menguji pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yayasan Islam di Yogyakarta. (4) Untuk menguji pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan yayasan Islam di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sampel 112 karyawan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan: (1) Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yayasan Islam di Yogyakarta. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yayasan Islam di Yogyakarta. (3) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yayasan Islam di Yogyakarta. (4) *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yayasan Islam di Yogyakarta.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah upaya untuk menanggulangi kebodohan dan kemiskinan yang terjadi di Negara kita. Salah satu cabang pendidikan yang penting yaitu pendidikan keagamaan Islam. Pendidikan keagamaan Islam merupakan proses bimbingan kepada manusia yang berdasarkan pada ajaran agama Islam untuk membentuk kepribadian yang sesuai dengan ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan Islam sendiri telah kita dapatkan di semua jenjang pendidikan pada lembaga pendidikan formal. Namun adakalanya pendidikan Islam yang diberikan hanya berfokus pada pendidikan dasar yang wajib diketahui secara umum. Apabila ingin mempelajari agama Islam lebih dalam, salah satu caranya adalah dengan belajar di lembaga pembelajaran Islam yang disediakan oleh yayasan Islam. Yayasan merupakan badan hukum yang memiliki tujuan tertentu dibidang sosial, kemanusiaan, keagamaan dan kekayaanya di fokuskan untuk pencapaian tujuan dari yayasan tersebut (Anwar, 2021).

Apabila kita berbicara tentang yayasan Islam, maka tentu yayasan seperti ini mempunyai budaya tersendiri yang berbeda dari yayasan pada umumnya dalam lingkungan mereka. Tentunya mereka menjunjung tinggi nilai-nilai syariat Islam yang mereka jadikan budaya dalam kinerja mereka sehari-hari. Budaya seperti ini disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan aturan, nilai-nilai kehidupan atau aktivitas yang disepakati bersama, dilakukan oleh anggota organisasi secara terus menerus serta dijadikan pedoman untuk membuat keputusan (Sutrisno, 2010). Motivasi merupakan dorongan untuk membuat individu bergerak menuju perbuatan. Perbuatan tersebut baik berorientasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menghasilkan uang maupun yang tidak. Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Semakin besar motivasi kerja karyawan, semakin besar komitmen kerjanya (Saraswati, 2022). Komitmen diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang membuat ikatan pada dirinya sendiri dan pihak lain (Fajri, 2022). *Work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan dua kehidupannya yaitu kehidupan pribadi dan pekerjaannya (RIandani, 2020).

Kinerja merupakan hasil dari penyelesaian pekerjaan atau tujuan organisasi dengan maksimal dan memuaskan. Hasil kinerja yang baik diharapkan dapat mempengaruhi pekerjaannya dan tempat kerja tersebut menjadi lebih produktif dan Apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan, akan memberikan pengaruh yang baik terhadap pekerja tersebut dan lingkungan tempat kerjanya (Akbar, 2018). Berdasarkan apa yang telah dipaparkan di atas terkait kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait Analisis Kinerja Karyawan Yayasan Islam di Yogyakarta: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan *Work life balance*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Untuk menguji pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Islam di Yogyakarta
2. Untuk menguji pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Islam di Yogyakarta
3. Untuk menguji pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Islam di Yogyakarta

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Untuk menguji pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan Yayasan Islam di Yogyakarta



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TINJAUAN TEORI

Yayasan Islam

Yayasan merupakan badan hukum non profit yang kekayaannya dipisahkan antara kekayaan pribadi dan kekayaan yayasan. Yayasan biasanya bergerak dibidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Yayasan keagamaan Islam merupakan yayasan yang pendirian dan pengelolaannya memenuhi aspek keagamaan yang sesuai dengan hukum-hukum Islam. Tentunya yayasan Islam ini memiliki kegiatan yang berbeda dengan yayasan lain seperti mengelola zakat, wakaf, menjadi wali serta mengadakan pendidikan keagamaan dan menyebarkan dakwah. Pendidikan keagamaan dan menyebarkan dakwah kepada masyarakat membutuhkan rancangan dan operasional yang terstruktur dan sesuai dengan nilai-nilai agama Islam, untuk membentuk yayasan Islam yang mampu berkembang dan meningkatkan kesejahteraan kaum muslimin (Larasati, 2010).

2.1.2 Budaya Organisasi

Manusia adalah makhluk yang semua yang dilakukan manusia merupakan nilai-nilai yang timbul dari keterikatan kebudayaan pada dirinya yang dapat terlihat dari cara pengambilan keputusan, cara menyelesaikan masalah, dan aktivitasnya sehari-hari. (Sutoro, 2020). Selanjutnya, menurut Kroeber and Kluckhohn (1952) menyusun definisi budaya dengan lebih komperhesif. Yaitu budaya terdiri dari pola-pola yang eksplisit dan implisit yang menyangkut perilaku yang dipelajari dan disebarluaskan melalui simbol dan merupakan pencapaian khusus dari suatu kelompok, termasuk pertanggungjawabannya dalam bentuk ide atau hasil dari karya mereka. Budaya disatu sisi merupakan tindakan namun disisi lain sebagai bentuk atau tindakan yang berhubungan dengan masa depan (Harahap, 2011).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu pokok penting yang berkaitan dengan kehidupan organisasi. Jika seseorang karyawan termotivasi dia bersemangat untuk mencapai tujuannya dengan maksimal. Motivasi kerja biasanya berpengaruh terhadap performa dan kesigapan seseorang maupun organisasi untuk menghasilkan performa yang lebih baik. Sehingga berbeda dengan individu yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Bila semua atau sebagian besar organisasi berkerja dengan motivasi kerja yang tinggi, maka hal itu akan mendongkrak kinerja organisasi secara keseluruhan (Dr. Nopriadi Saputra, 2021).

Luthans (1998) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang membangkitkan gairah bekerja, memberi energi yang tinggi, serta menjadi pedoman, dan menopang perilaku dan kinerja. Motivasi merupakan proses manajemen untuk mengetahui tentang hal yang membuat karyawan mempunyai keinginan yang tinggi dan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut.. Sedangkan Achim et al. (2013) memaparkan mengenai motivasi kerja ini merupakan kemauan atau tujuan yang harus dipenuhi supaya dengan terpuasnya kebutuhan tersebut, diharapkan dapat mendorong individu untuk bekerja dengan maksimal (Dr. Nopriadi Saputra, 2021).

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan hal penting yang disoroti para peneliti dan pihak manajemen dikarenakan komitmen organisasi melihat sejauhmana seseorang memiliki kemauan dan berniat untuk memelihara keanggotaanya di dalam

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

organisasi tersebut. Banyak ahli yang menyampaikan mengenai definisi komitmen organisasi dengan pendekatan yang berbeda-beda. Menurut Meyer dan Allen (1997): “Komitmen dalam berorganisasi sebagai hubungan psikologis antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”. Berdasarkan definisi tersebut seseorang yang memiliki dan mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dia akan cenderung menetap, bertahan dan berjuang terhadap organisasinya dibandingkan orang yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Dari beberapa penjelasan mengenai komitmen organisasi di atas dapat ditarik garis kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah “sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun” (Yusuf & Syarif, 2017).

2.1.5 *Work life balance*

Work-life balance adalah keadaan di mana seseorang memilih untuk sama-sama memprioritaskan tuntutan pekerjaan dan karir serta tuntutan kehidupan pribadinya. Seseorang yang tidak memiliki keseimbangan ini memiliki lebih banyak kewajiban kerja dan di rumah, jam kerja lebih lama, kadang kekurangan waktu untuk kebutuhan pribadi. Kebutuhan untuk mencari keseimbangan kehidupan kerja didorong oleh faktor eksternal dan internal (McLean, 2022).

(Hudson, 2005) mengemukakan bahwa *Work life balance* (WLB) merupakan implementasi dari hubungan timbal balik untuk mencapai

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Kemudian Tasnim, Hossain, dan Enam menyebutkan bahwa *Work life balance* adalah kondisi dimana seseorang individu dapat berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dan kebahagiaan dalam peran-peran yang telah mereka jalani tersebut yang menyebabkan sedikitnya konflik-konflik pekerjaan atau keluarga yang muncul ketika menjalankan pekerjaan dan pribadi secara seimbang (Rahmayati, 2021).

2.1.6 Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan satu kekuatan yang mendorong organisasi untuk maju. Sehingga tidak mengherankan jika kinerja karyawan sangat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Untuk tetap berjalan dan berkembang menjadi lebih baik organisasi harus menemukan cara untuk mempertahankan dan memaksimalkan kinerja terbaik dari karyawan mereka. Untuk menciptakan dan mendukung karyawan terbaik di masa depan. Semua berkontribusi pada kesuksesan organisasi jangka panjang. Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Kinerja juga disebut sebagai serangkaian proses antara karyawan dan komponen organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Tsaur, 2014).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi tolak ukur atau acuan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas sehari-hari yang selaras dengan tujuan organisasi atau perusahaannya. Nilai-nilai inilah yang akan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menentukan apakah nilai-nilai tersebut benar dan bermanfaat untuk organisasi atau tidak. Menurut hasil penelitian (Pendalungan, 2022) yang meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Graha Jaya Surabaya provinsi Jawa Timur yang bergerak dibidang jasa. Penelitian ini menggunakan sample sejumlah 35 karyawan pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variable budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Yang menunjukkan hasil penelitian dengan hasil tingkat signifikansi sebesar $0,010 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,710 < t$ tabel 1, 223. Berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Islam Yogyakarta.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang mempunyai motivasi kinerja yang tinggi menimbulkan usaha untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sulianingsih & Firmani, 2022) yang meneliti hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Sebatu Tahun 2021-2022 dengan jumlah responden 45 karyawan. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan bahwa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Islam Indonesia

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi terbagi menjadi beberapa poin dalam penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Kurniawan, 2015) yang meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Member of Astra cabang Manado. Dengan jumlah sample 50 karyawan dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan nilai terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi yang dikelompokkan menjadi lebih spesifik (afektif, berkelanjutan dan normative) terhadap kinerja karyawan Pt FIF. Berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Islam Yogyakarta

2.2.4 Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance adalah keseimbangan kehidupan kerja, keluarga, dan pribadinya. Berdasarkan penelitian (Nafriana, 2017) yang meneliti pengaruh WLB terhadap bagaimana kinerja pegawai di bagian biro umum kantor gubernur Provinsi Riau yang berjumlah 52 responden dengan metode pengumpulan data berupa wawancara langsung kepada narasumber dan menyebarkan kuesioner kepada objek penelitian. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai biro umum kantor gubernur Provinsi Riau yang dibuktikan oleh hasil nilai uji secara parsial dengan nilai t hitung lebih besar dari t table. Berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H4: *Work life balance* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Islam Yogyakarta

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat sebab akibat dari hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini disebut juga penelitian kausal asosiatif (*causal associative research*). Adapun lokasi penelitian yaitu di Yogyakarta. Penelitian ini dimulai pada Mei 2023 sampai selesainya hasil penelitian.

3.2.1 Sampel Data

Sampel data penelitian merupakan sebagian elemen-elemen dari suatu populasi. Sampel merupakan kumpulan dari sebagian populasi yang digunakan untuk penelitian sample yang telah diambil diharapkan mampu mewakili keseluruhan dari populasi (Cherry, 2019). Sampel penelitian pada yang penelitian kali ini adalah karyawan yang berkerja di Yayasan yang bergerak dalam bidang keagamaan Islam di wilayah Yogyakarta.

3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Purposive sampling merupakan bentuk pengambilan sampel menggunakan penilaian tertentu. *non-probabilitas sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel dengan mengandalkan penilaian peneliti, dan tidak memberi peluang yang sama pada anggota populasi yang akan diteliti terpilih menjadi sampel, dan berpartisipasi pada penelitian tersebut (Foley, 2018). Penelitian ini hanya memilih sampel karyawan yayasan Islam di Yogyakarta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3.2.3 Jenis Data

Data kuantitatif adalah data yang dapat ditentukan nilainya dengan cara diukur atau dihitung dan diekspresikan menggunakan angka-angka yang unik (Pickell, 2019). Data kuantitatif adalah data tentang variabel numerik contohnya: berapa banyak, seberapa sering, dll. Variabel numerik yaitu variabel yang dijelaskan dengan rasio, interval, skala ordinal.

3.2.4 Sumber Data

Data menurut sumbernya terbagi menjadi dua yaitu data primer dan skunder. Data primer merupakan yang dikumpulkan sumber data pertama kali oleh peneliti dari sumber langsung, menggunakan metode survey, wawancara, atau eksperimen dan biasanya dalam bentuk kuesioner, atau angket (Stephanie, 2018). Data skunder merupakan sumber data yang sebelumnya telah dikumpulkan oleh orang lain, atau dari penelitian lain. Data ini juga dapat diperoleh melalui perantara (Stephanie, 2018). Data sekunder bisa berupa laporan keuangan, catatan, nota dll.

3.2.5 Cara dan Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan secara langsung menggunakan studi lapangan berupa angket atau kuesioner yang disebar menggunakan perangkat elektronik berupa (*google form*). Dalam kuesioner ini menggunakan pernyataan positif mengenai pendapat responden yang dijawab atau diukur menggunakan teknik skala likert.

3.3 Jenis dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Jenis Variabel

Variabel independen adalah variabel yang diubah atau dikendalikan oleh peneliti dan dinilai mempunyai pengaruh langsung dengan variabel dependen (McLeod,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2019). Variabel independen disebut juga variabel sebab (*presumed cause variabel*). Dalam penelitian ini, variabel independen disebut dengan variabel X, atau variabel bebas, Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *work life balance*.

Variabel endogen/dependen merupakan variabel yang diuji dan diukur dalam sebuah percobaan dan variabel ini bergantung kepada variabel independen (McLeod, 2019). Variabel ini sering disebut variabel Y, atau variabel terkait. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah 112 responden yang merupakan karyawan yayasan Islam di Yogyakarta yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 70 karyawan dengan persentase sebesar 62,5% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 42 karyawan dengan persentase sebesar 37,5%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia karyawan yayasan Islam yang berjumlah 112 orang terbagi dalam beberapa kategori kelompok usia. Dari table diatas menjelaskan bahwa karyawan berusia 25 tahun kebawah berjumlah 46 orang dengan persentase 41%, karyawan yang berusia 26-35 tahun sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 41%, berusia 36-45 tahun sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase sebanyak 15%, sedangkan karyawan dengan usia lebih dari 46 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yayasan Islam memiliki usia produktif dibawah 36 tahun.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Yayasan

Identitas 112 responden berdasarkan asal yayasannya. Tabel tersebut menjelaskan bahwa karyawan Yang berasal dari YPIA berjumlah 46 orang dengan persentase 41%, karyawan yang berasal dari YIA sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 41%, sedangkan berasal dari Yayasan AMCA sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebanyak 3%, sedangkan karyawan yang berasal dari yayasan lain yaitu berjumlah 17 orang dengan persentase 15%.

4.1.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jumlah responden yang diteliti, dan masa kerjanya di bawah 1 tahun yaitu 38 responden dengan persentase 34%, masa kerja 1-3 tahun berjumlah 50 responden dengan persentase 45%, dan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 15%, sedangkan yang memiliki masa kerja diatas 6 tahun yaitu 7 orang dengan persentase 6%. Hasil identitas responden pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yayasan Islam memiliki masa kerja 1 sampai 3 tahun berjumlah 50 orang.

4.1.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Jumlah responden yang memiliki pendapatan kurang dari Rp2.000.000,00 sebanyak 79 orang dengan jumlah presentase 71%, pendapatn Rp 2.000.000,00 – Rp 2.500.000,00 sebanyak 24 orang dengan jumlah presentase 21%, dan pendapatan lebih dari Rp2.5000.000,00 yaitu berjumlah 9 orang dengan hasil presentase 8%. Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang memiliki pendapatan dibawah Rp2.000.000,00 sebanyak 79 orang. Hal ini sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) tahun 2023 sebesar 1.981.782,39 di Yogyakarta (HUMASDIY, 2023).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada semua variabel dapat dinyatakan valid karena setiap *item* pernyataan pada variabel budaya organisasi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa instrument pada variabel-variabel tersebut reliabel dan dapat diartikan bahwa responden karyawan yayasan Islam menjawab pertanyaan dengan konsisten, dan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan layak sebagai data penelitian.

4.1.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi hasil dari penelitian tersebut sebesar 0,648. Berdasarkan hasil ini dapat kita ketahui bahwa nilai signifikansi 0,648 lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya bahwa sampel pada penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF, hasilnya menunjukkan nilai *tolerance* dari semua variabel independent (X) mendekati angka 1 atau ($\geq 0,10$). Nilai *tolerance* variabel budaya organisasi sebesar 0,634, nilai *tolerance* variabel motivasi kerja 0,779, nilai *tolerance* variabel komitmen organisasi 0,648, dan nilai *tolerance* variabel *work life balance* 0,612. Sedangkan nilai yang dihasilkan pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

semua variabel lebih kecil dari 10 ($VIF \leq 10$). Nilai VIF variabel budaya organisasi sebesar 1,577, nilai variabel motivasi kerja 1,284, nilai variabel komitmen organisasi yaitu 1,542, dan nilai variabel *work life balance* 1,634. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji *Glejser Test* dan melihat Graffik *Scatterplot*. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, probabilitas signifikansi keseluruhan variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%. Signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,248, nilai variabel motivasi kerja 0,503, nilai variabel komitmen organisasi sebesar 0,648, dan nilai variabel *work life balance* sebesar 0,118. Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

1.1.4 Uji Simultan (Uji F)

Pada hasil pengujian ini menghasilkan Sig. 0,00 lebih kecil daripada 5% ($0,00 < 0,05$) artinya secara statistic dapat dibuktikan bahwa variabel independent pada penelitian ini yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *work life balance* mampu menjelaskan perubahan nilai pada variabel kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *work life balance* .

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1.1.5 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Pada penelitian ini uji bahwa nilai R square = 0,328 artinya perubahan nilai variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh nilai variabel budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *work life balance* adalah 32,8% sisanya 67,2% tidak dapat dijelaskan oleh 4 variabel tersebut, Dengan kata lain bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 32,8%. Sedangkan sisanya sebesar 67,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor lain 4 variabel tersebut.

1.1.6 Uji Parsial (Uji t)

1. Uji t untuk variabel budaya organisasi menghasilkan nilai sig 0,010 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,010 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Uji t untuk variabel motivasi kerja menghasilkan nilai sig 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Uji t untuk variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai sig 0,206 lebih besar dibandingkan dengan 0,05 ($0,206 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Uji t untuk variabel *work life balance* menghasilkan nilai sig 0,025 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,025 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda tersebut, diketahui persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.245 - 0,328X_1 + 0,542X_2 + 0,136X_3 + 0,344X_4 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3.245, artinya apabila nilai setiap variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) adalah nol (0), maka nilai variabel dependennya adalah 3.245.
2. Variabel budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *work life balance* (X_2 , X_3 , dan X_4) memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap maka apabila variabel tersebut mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y_1) akan mengalami kenaikan sebesar angka yang sama.
3. Variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,328 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,328.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel budaya organisasi menghasilkan nilai t hitung -2,637 lebih besar dari t table ($2,637 > 1,960$) sig 0,010 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,010 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun memiliki hubungan yang negatif dimana ketika budaya organisasi dalam yayasan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan justru akan turun dan sebaliknya. Pada penelitian ini dapat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dijelaskan bahwa budaya organisasi di dalam perusahaan yang terlalu berlebihan atau terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan karakteristik karyawan justru akan menurunkan kinerja karyawan hal ini diharapkan budaya organisasi yayasan Islam dapat menyeimbangkan antara budaya organisasi yang sesuai dengan landasan-landasan Islam dengan kondisi dan karakter karyawan. Hasil negatif untuk variabel budaya organisasi dapat dipicu oleh beberapa faktor. Dilihat dari sisi karakteristik jenis kelamin responden, responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki, bekerja di bawah 3 tahun dengan mayoritas penghasilan di bawah Rp 2.000.000. Walaupun karakteristik karyawan yayasan Islam mempunyai motivasi yang tinggi dalam berdakwah, namun dengan penghasilan yang dapat dikatakan minim, mereka tetaplah membutuhkan sesuatu yang dapat mencukupi kebutuhan mereka dan keluarga. Hal ini lah yang membuat variabel budaya organisasi menghasilkan nilai negatif. Faktor lainnya dapat dilihat dari karakteristik responden yang mayoritasnya berusia di bawah 26 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masih belum mengenali dunia pekerjaan dengan baik, sehingga membuat mereka tidak mengenali budaya organisasi mereka sendiri. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Khasanah, 2019) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan BBSTV Surabaya. Hipotesis satu (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif budaya organisasi terhadap kinerja diterima karyawan diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV Graha Jaya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel motivasi kerja menghasilkan t hitung 5,340 lebih besar dari t table (5,340 > 1,960) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dua (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan penelitian tersebut karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi di dalam yayasan, misalnya sebagai seorang muslim semangat untuk terus berdakwah menyebarkan agama Islam dan memperbanyak amal jariyah dapat meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan yayasan karena hasil yang mereka dapat berupa pemuasan terhadap keinginan. Berdasarkan penelitian tersebut mendukung penelitian (Juliyanti & Onsardi, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel komitmen organisasi menghasilkan t hitung 1,274 lebih kecil dari t table (1,274 < 1,960) dan nilai signifikansi 0,206 lebih besar dibandingkan dengan 0,05 (0,206 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tiga (H3) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ditolak. Berdasarkan penelitian ini komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

terhadap faktor kinerja karyawan, artinya komitmen organisasi tidak begitu memberi peran pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Pada penelitian ini memungkinkan bahwa responden pada memiliki komitmen yang rendah dikarenakan sebagian besar responden berumur dibawah 35 tahun yang artinya masih termasuk muda yang masih ingin mencari pengalaman baru yang dapat menunjang kehidupan mereka. Selain itu masa kerja responden yang sebagian besar dibawah 3 tahun juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan yang mereka belum cukup memiliki pengalaman pada pekerjaanya dan keterikatanya pada organisasi sehingga menganggap komitmen organisasi tidak begitu penting bagi mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (SULASIH, 2016) yang menyatakan bahwa sebagian besar karyawan menganggap komitmen organisasi hal yang wajib dan merupakan kewajiban yang harus mereka lakukan dan hal itu seharusnya tidak memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Work Life Balace* (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel *work life balace* menghasilkan t hitung 2,268 lebih besar dari t table (2,268 > 1,960) nilai signifikansi 0,025 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (0,025 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balace* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis empat (H4) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pembagian seimbang antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk pribadinya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

maka tidak akan merugikan pekerjaannya hal ini akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nia Nafriana (2021) yang menyatakan bahwa *work life balace* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai t hitung negatif.
2. Motivasi kerja dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai t hitung yang positif.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan signifikansi yang lebih besar daripada nilai alpha.
4. Berdasarkan uji determinasi dengan hasil *adjusted R square* sebesar 0,328 menunjukkan bahwa pengaruh keempat variabel independent terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,8%.

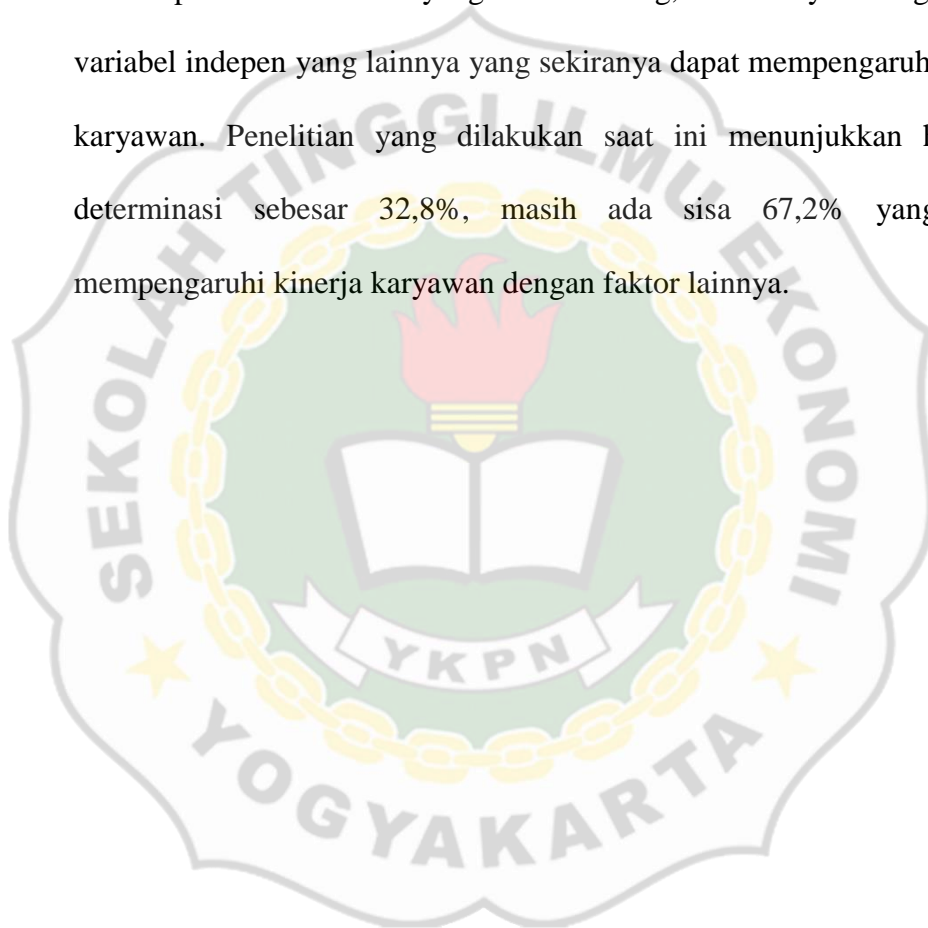
B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian di atas, yayasan hendaknya menaruh perhatian khusus pada 2 variabel yang berpengaruh positif (motivasi kerja dan *work life balance*) terhadap kinerja karyawan mereka. Semakin baik 2 variabel ini maka akan semakin baik kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan pada pembahasan, hendaknya yayasan mengelola karyawannya dengan lebih profesional. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat menerima lebih baik budaya yayasan.
3. Untuk peneliti di masa yang akan datang, hendaknya menggunakan variabel independen yang lainnya yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan saat ini menunjukkan hasil uji determinasi sebesar 32,8%, masih ada sisa 67,2% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan faktor lainnya.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Daftar Pustaka

- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA. *Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri*, 2.
- Anwar, M. C. (2021, November 7). *Mengenal Apa Itu Yayasan: Pengertian, Dasar Hukum, dan Ciri-ciri*. Retrieved from Kompas.com: <https://money.kompas.com/read/2021/11/07/091453426/mengenal-apa-itu-yayasan-pengertian-dasar-hukum-dan-ciri-ciri?page=all>
- Cherry, K. (2019, November). *Sample Types and Error in Research* . Retrieved Januari 20, 2020, from Verywellmind: <https://www.verywellmind.com/what-is-a-sample-2795877>
- Dr. Nopriadi Saputra, S. M. (2021). *Reinventing Human Resources Management* .: Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Fajri, D. L. (2022, April 1). *Memahami Komitmen, Pengertian, Tujuan, dan Contohnya*. Retrieved from BERITA: <https://katadata.co.id/agung/berita/624695321745a/memahami-komitmen-pengertian-tujuan-dan-contohnya>
- Foley, B. (2018). *Purposive Sampling 101*. Retrieved Februari 18, 2020, from Surveygizmo: <https://www.surveygizmo.com/resources/blog/purposive-sampling-101/>
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi (Organizational Culture)*. Semarang: Semarang University Press.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance*. Hudson Highland Group, Inc.
- HUMASDIY. (2023). *UMK DIY Naik 7,60-7,90 Persen; Kota Yogyakarta Masih Tertinggi*. Yogyakarta.
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)KOTA BENGKULU. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1.
- Khasanah, a. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi Surabaya. *Jurnal of Business and Innovation Management*, 141-153.
- Kurniawan, A. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Cabang Manado. *Tugas Akhir*.
- Larasati, N. (2010). ANALISIS PERANAN UNDANG-UNDANG NOMOR 16 TAHUN 2001 dan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Yayasan terhadap pendirian yayasan Islam. *TESIS*.
- McLean, L. (2022, Desember 12). *work-life balance*. Retrieved from <https://employsure.co.nz/:https://employsure.co.nz/blog/what-exactly-does-work-life-balance-mean/#:~:text=Definition,hours%2C%20and%20lacks%20personal%20time>.
- McLeod, S. (2019). *Likert Scale Definition, Examples and Analysis*. Retrieved Februari 11, 2020, from SimplyPsychology: <https://www.simplypsychology.org>
- Nadapdap, K. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 2.
- Nafriana, N. (2017). Pengaruh. *skripsi*, 14.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Pendalungan, D. S. (2022). pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Graha Jawa Surabaya.
- Pickell, D. (2019, Maret 4). *Kualitatif Vs Kuantitatif data - What's the Difference ?* Retrieved 01 30, 2020, from Learning Hub: <https://learn.g2.com/kualitatif-vs-kuantitatif-data>
- Rahmayati, T. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 130.
- Rlandani, D. (2020, Desember 23). *Worklife Balance Sebagai Gaya Hidup*. Retrieved from Kementrian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palangka/baca-artikel/13616/Worklife-Balance-Sebagai-Gaya-Hidup.html#:~:text=Worklife%20balance%20sendiri%20memiliki%20makna,kehidupannya%20antara%20lain%20Keseimbangan%20Waktu.>
- Saraswati, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *VALUES*, 304.
- Stephanie. (2018, Juli 31). *primary Data and Secondary Data: Definition dan Example*. Retrieved januari 20, 2020, from Statisticshowto: <https://www.statisticshowto.datasciencecentral.com/primary-data-scondary/>
- SULASIH, T. (2016). HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA Karyawan Swalayan Ada Baru. *Tugas Akhir*.
- Sulianingsih, N. W., & Firmani, P. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Karyawan, dan Komitmen karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Sebatu, Tegallalang Tahun 2021-2022. *Arthaniti Studies*, 74-80.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1).
- Tsaur, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *KOMITMEN ORGANISASI (Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi)*. Makasar: Penerbit Nas Media Pustaka.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah. Jurnal ilmiah Kependidikan*, Vol. 7 No.1.