

DETERMINAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN DOMPET YATIM DAN DHUafa

Oleh :

Wiliandri¹, Sri Yanthy Yosepha²

¹ Mahasiswa Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹Email: wiliandri@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

²Email: sriy@unsurya.ac.id

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen sebagai mediasi pada Yayasan Dompot Yatim dan Dhuafa.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan sampel 80 responden serta teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala linkert 1 sampai dengan 5. Metode Analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan software excel dan SPSS versi 24.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Komitmen kerja (X3), besarnya pengaruh adalah 29,59% (2) Motivasi (X2) berpengaruh langsung terhadap Komitmen kerja (X3), besarnya pengaruh adalah 19% (3) Budaya Organisasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), besarnya pengaruh adalah 0,4% (4) Motivasi (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan besar pengaruh adalah 41,21% (5) Komitmen (X3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan besar pengaruhnya adalah 7,84%.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Kemiskinan merupakan persoalan yang multidimensional yang tidak saja melibatkan faktor ekonomi semata tapi juga sosial, budaya dan politik. Kemiskinan adalah keadaan dimana terjadi ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan dan kesehatan. Kemiskinan dapat disebabkan oleh kelangkaan alat pemenuh kebutuhan dasar, ataupun sulitnya akses terhadap pendidikan dan kesehatan.

Untuk memberikan pelayanan terhadap kaum dhuafa, maka didiupayakan untuk memberikan zakat. Hal ini tercantum dalam Pada UU No 38 tahun 1999, zakat merupakan pranata keagamaan yang bertujuan untuk meningkatkan keadilan dan kesejahteraan masyarakat sehingga perlu diatur untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna.

Untuk itu zakat harus dikelola oleh sumber daya manusia yang profesional untuk mencapai hasil dan kinerja yang bagus pada sebuah Yayasan Dompot Yatim dan Dhuafa.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Sebagai sebuah organisasi lembaga amal zakat yang berfokus di pendidikan, kesehatan serta pemberdayaan yatim piatu dan dhuafa, dompet yatim dan dhuafa dihadapkan pada sejumlah tantangan dalam mengelola sumber daya manusia terutama dalam menjaga kinerja karyawannya agar Visi dan Misi Yayasan dapat di

KAJIAN TEORITIK

Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005:98) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan¹.

Budaya Organisasi

Menurut Edgar Schein² mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut : *“The culture of a group can now be defined as a pattern of shared basic assumptions that was learned by a group as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems”*.

Motivasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A.Judge³

“Motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan.

Komitmen

Menurut Luthans⁴ Komitmen Organisasi sebagai: *A Strong desire to remain a member of particular Organization*; Keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu.

Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan latar belakang penelitian, kajian pustaka dan kerangka pemikiran penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga Budaya organisasi (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (X₃).

H₂: Diduga Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (X₃).

H₃: Diduga Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₄: Diduga Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

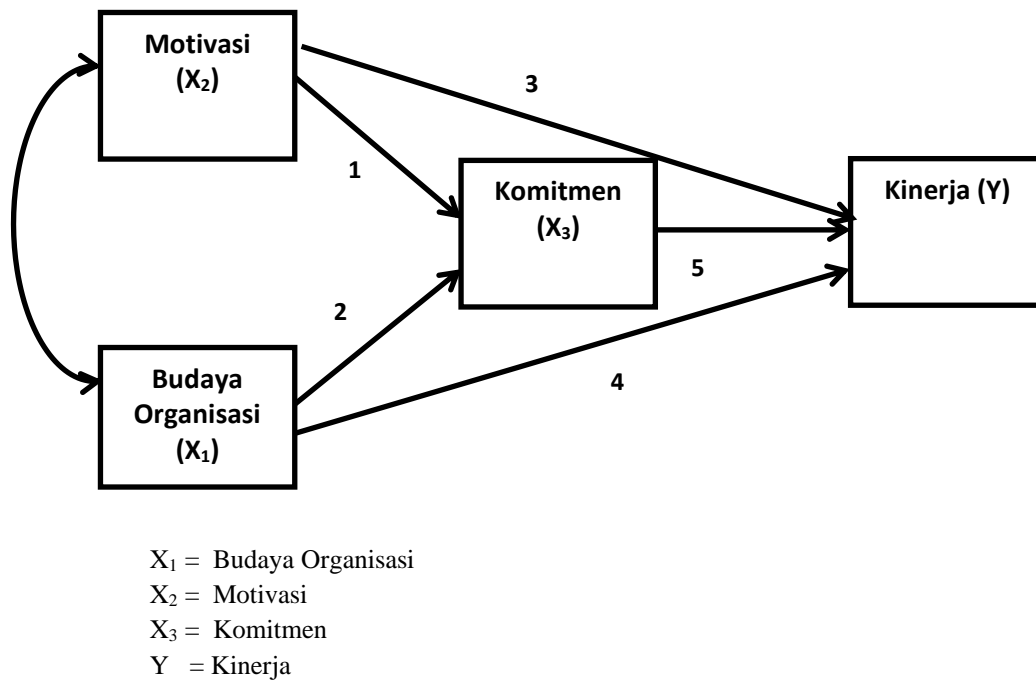
H₅: Diduga Komitmen (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

¹ Simanjuntak. Manajemen dan Evaluasi Kinerja (Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta.2005)p.98

²Edgar H Schein, *Organizational Culture and Leadership*. (Third Edition, San Fransisco:Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2004) p.17

³Stephen P Robbins dan Timothy A.Judge,loc.cit.p.238

⁴ Fred Luthans. *Organizational Behaviour*. (United States : McGraw-Hill.2008)p.147



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig.Kolmogorov Smirnov	$\alpha= 0.05$	Ket.
1	X ₁	0.129	0.05	Normal
2	X ₂	0.115	0.05	Normal
3	X ₃	0.136	0.05	Normal
4	Y	0.231	0.05	Normal

a. Uji Normalitas data skor Budaya Organisasi (X₁)

Berdasarkan Hasil perhitungan statistik *Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai *Sig. Kolmogorov Smirnov*= 0,129. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Budaya Organisasi (X₁) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas data skor Motivasi (X₂)

Berdasarkan Hasil perhitungan statistik *Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai *Sig. Kolmogorov Smirnov*= 0,115. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Motivasi (X₂) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas data skor Komitmen (X₃)

Berdasarkan Hasil perhitungan statistik *Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai *Sig. Kolmogorov Smirnov*= 0,136. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Komitmen (X₃) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

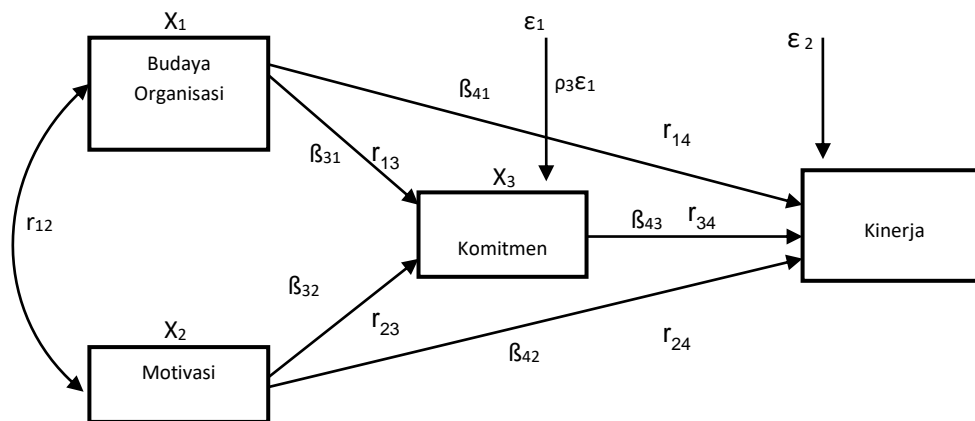
d. Uji Normalitas data Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogorov Smirno*, diperoleh nilai *Sig.Kolmogorov Smirnov* = 0,213. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05 distribusi galat Kinerja (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengujian Model

a. Model Struktural dan Matrik Antar Variabel

Dipaparkan model struktural dalam analisis pengaruh Budaya Organisasi (X₁), Motivasi (X₂) dan Komitmen (X₃) terhadap Kinerja (Y). Model struktural tersebut disajikan pada Gambar di bawah ini.



Gambar 2
Model Struktural Hubungan Kausal antara Variabel X₁, X₂, X₃, dan Y

Keterangan:

Y : Kinerja

X₁ : Budaya organisasi

X₂ : Motivasi

X₃ : Komitmen

ε₁ : Pengaruh variabel lain pada substruktur -1

ε₂ : Pengaruh variabel lain pada substruktur -2

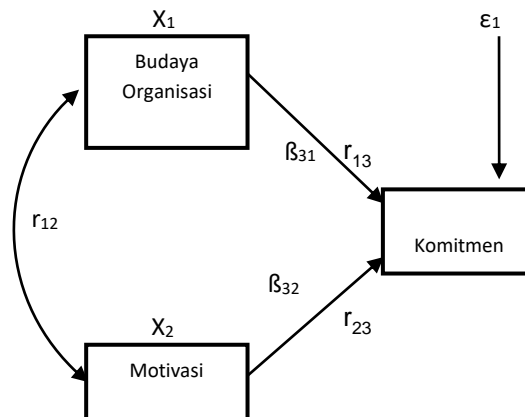
Matrik korelasi antar variabel dalam model struktural sebagaimana disajikan pada gambar 2 dapat dilihat pada Tabel. Dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh nilai koefisien korelasi antar variabel bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel yang terdapat dalam model struktural. Di samping itu, seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada α = 0,05.

Tabel 2 Matriks Antar Variabel

Variabel	X ₁	X ₂	X ₃	Y
Budaya Organisasi (X ₁)	1	0.964	0.965	0.953
Motivasi (X ₂)	0.964	1	0.961	0.973
Komitmen (X ₃)	0.965	0.961	1	0.959
Kinerja (Y)	0.953	0.973	0.959	1

Untuk pengaruh kausal dari model teoritik dianalisis berdasarkan pemahaman teori dan realita di lapangan. Model struktural terdiri dari dua sub-struktur 1 dan sub-struktur 2 sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

b. Model Hubungan kausal Antar Variabel pada sub-struktur 1



Gambar 3 Hubungan Kausal pada Sub-Struktur 1

Keterangan:

ϵ_1 : Pengaruh variabel lain pada substruktur -1

Tabel 4 Hasil Pengujian Individu Koefisien jalur Sub-Struktur 1

Jalur	Koefisien β	Dk	t_{hitung}	t_{table}	HASIL UJI
				$\alpha = 0.05$	
X ₃ X ₁	0.544	77	5.348	1.668	Terdapat Pengaruh yang Signifikan
X ₃ X ₂	0.436	77	4.290	1.668	Terdapat Pengaruh yang Signifikan

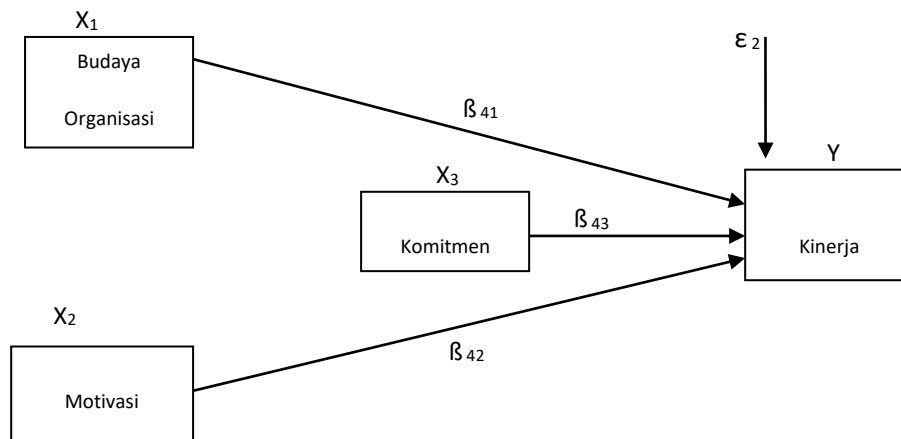
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Komitmen (X₃).

c. Perhitungan besar pengaruh pada sub-struktur 1

Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari dua variabel eksogen, dapat secara parsial maupun bersama-sama. Pengaruh secara parsial berupa pengaruh langsung, yaitu:

1. Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Komitmen (X_3) adalah sebesar 29.59%, hal ini berarti Komitmen ditentukan oleh Budaya Organisasi sebesar 29.59%.
2. Pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Komitmen (X_3) adalah sebesar 19.00%, hal ini berarti Komitmen ditentukan oleh Motivasi sebesar 19.00%.

d. Model Hubungan kausal Antar Variabel pada sub-struktur 2



Gambar 4 Hubungan Kausal pada Sub-struktur 2

Keterangan:

ϵ_2 : Pengaruh variabel lain pada substruktur -2

Tabel 4 Hasil Pengujian Individu Koefisien jalur Sub-struktur 2

Jalur	Koefisien β	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}	hasil uji
				$\alpha = 0.05$	
YX_1	0.064	76	0.591	1.668	Terdapat Pengaruh yang Signifikan
YX_2	0.642	76	6.247	1.668	Terdapat Pengaruh yang Signifikan
YX_3	0.280	76	2.711	1.668	Terdapat Pengaruh yang Signifikan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Komitmen (X_3) terhadap Kinerja (Y).

e. Perhitungan besar pengaruh pada sub-struktur 2

Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari tiga variabel eksogen, dapat secara parsial maupun bersama-sama. Pengaruh secara parsial berupa pengaruh langsung,

1. Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.4%, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Budaya Organisasi sebesar 0.4%.
2. Pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 41.21%, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Motivasi sebesar 41.21%.
3. Pengaruh variabel Motivasi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 7.84%, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Komitmen sebesar 7.84%.

Tabel 5 Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan H_0	Kesimpulan
1.	Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen (X_3)	$H_0 : \beta_{31} = 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung secara positif
2	Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen (X_3)	$H_0 : \beta_{32} = 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung secara positif
3	Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)	$H_0 : \beta_{Y1} = 0$ $H_1 : \beta_{Y1} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung secara positif
4	Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)	$H_0 : \beta_{Y2} = 0$ $H_1 : \beta_{Y2} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung secara positif
5.	Komitmen (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)	$H_0 : \beta_{Y3} = 0$ $H_1 : \beta_{Y3} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung secara positif

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Komitmen (X_3)

Berdasarkan hasil analisis data, apabila Budaya Organisasi dalam suatu organisasi tinggi maka akan meningkatkan peluang tingginya komitmen pegawai. Ini berdasarkan hasil analisis dilapangan bahwasanya ,karyawan sulit menyelesaikan pekerjaan seperti menjemput zakat ke pada para donator karena tidak ada nya fasilitas kendaraan, para pimpinan tahu dengan permasalahan ini tapi pimpinan mengabaikannya justru para pimpinan menggunakan fasilitas kendaraan untuk kepentingan dirinya, beberapa asrama yang kurang memperhatikan kebersihan seperti adanya toilet asrama yang kotor, kran air macet dan penampungan air toilet yang kotor sehingga menyebabkan anak-anak sakit gatal-gatal dan kepala asrama juga suka meninggalkan asrama untuk kepentingan pribadi seperti mempunyai pekerjaan sampingan padahal tugas kepala asrama adalah harus selalu ada di asrama sepanjang waktu untuk mendidik dan mengawasi anak-anak asrama.

Berdasarkan hasil perhitungan, Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Komitmen (X_3), dengan nilai koefisien jalur 0, 544, sehingga besarnya pengaruh adalah $0, 544^2 = 0.2959 = 29,59\%$.

Motivasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Komitmen (X_3)

Berdasarkan hasil analisis data, apabila Motivasi dalam suatu organisasi tinggi maka akan meningkatkan peluang tingginya komitmen pegawai. Ini berdasarkan hasil analisis

dilapangan wewenang kepala asrama untuk mengambil keputusan di asrama seperti contoh dalam pengambilan keputusan terhadap pengasuhan anak-anak di asrama yang kadang kebijakan pimpinan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan, kemudian imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Berdasarkan hasil perhitungan, Motivasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Komitmen (X_3), dengan nilai koefisien jalur 0,436, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,436^2 = 0.1900 = 19.00\%$.

Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, apabila Budaya Organisasi dalam suatu organisasi tinggi maka akan meningkatkan peluang tingginya kinerja pegawai. Ini berdasarkan hasil analisis dilapangan karyawan sering membolos ketika jam kerja karena mempunyai pekerjaan sampingan ini disebabkan imbalan yang didapatkan pegawai rendah, Pimpinan juga tidak menerapkan aturan yang adil terhadap pelanggaran yang terjadi terhadap karyawan, jika karyawan tersebut dekat dengan para pimpinan maka hukuman yang diberikan akan diringankan seperti jika terlambat ada yang dipotong gaji ada yang tidak dipotong gaji. Tidak adanya penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap asrama yang berprestasi seperti asrama yang memiliki anak-anak asuh yang berprestasi, asrama yang bersih dan juga asrama yang mempunyai pendapatan fundraising yang tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan, Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,064, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,064^2 = 0.0040 = 0.4\%$.

Motivasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, apabila Motivasi dalam suatu organisasi tinggi maka akan meningkatkan peluang tingginya Kinerja pegawai. Ini berdasarkan hasil analisis dilapangan terjadinya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap karyawan yang tidak berdasarkan kinerja masing-masing melainkan penilaian subyektif dan juga gaji tidak ada kenaikan pada para karyawan yang sudah mengabdikan lebih dari 10 tahun bekerja. Berdasarkan hasil perhitungan, Motivasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,642, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,642^2 = 0.4121 = 41.21\%$.

Komitmen (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, apabila Komitmen dalam suatu organisasi tinggi maka akan meningkatkan peluang tingginya Kinerja pegawai. Ini berdasarkan hasil analisis dilapangan terjadinya rekrutmen karyawan yang asal-asalan untuk mempekerjakan karyawan, disebabkan karyawan yang baru melamar belum mempunyai pengalaman kerja dan juga tidak menguasai bidang pekerjaan dalam yayasan. Berdasarkan hasil perhitungan, Komitmen (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,280, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,280^2 = 0.0784 = 7.84\%$.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Organisasi (X_1) terhadap Komitmen karyawan (X_3) Yayasan Dompot Yatim dan Dhuafa. dan dapat diterima
2. Terdapat pengaruh secara positif Motivasi (X_2) terhadap Komitmen karyawan (X_3) Yayasan Dompot Yatim dan Dhuafa. serta dapat diterima.

3. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan dapat diterima.
4. Terdapat pengaruh secara positif Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Yayasan Dompot Yatim dan Dhuafa dan dapat diterima.
5. Terdapat pengaruh secara positif Komitmen (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) Yayasan Dompot Yatim dan Dhuafa dan dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

- A.Dirwan. Statistika Aplikasi Untuk Penelitian (Raja Grafindo :Depok. 2019)
- Cardoso, Gomes Faustino. Manajemen Sumber Daya Mandiri.(Yogyakarta : Andi Offset 2001)
- Hasibuan, Malayu . Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:Bumi Aksara.2003)
- Hasibuan. Malayu Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta:Bumi Aksara.2008)
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, & Wesson, Michael J., Organizational Behaviour : Improving Performance and Commitment in the workplace (Fourth Edition, New York:Mc Graw-Hill Irwin, 2015)
- L.Gibson, James, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, jr, Organisasi perilaku, struktur, proses, (alih bahasa nunuk adiarni, penerbit bina rupa aksara, jakarta,1996)
- Luthans, Fred. Organizational Behaviour. (United States : McGraw-Hill.2008)
- Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011)
- Mathis Robert L & Jackson (Human Resource Management, thirteenth edition 2017)
- Mondy, R, Wayne, &. Noe, Robert M, Human Resource Management. (Jakarta:Erlangga. 2008)
- Robbins, Stephen P dan Timothy, A.Judge,. Organizational Behaviour (New Jersey:pearson,2011)
- Russel, John ,Bernardin. Joyce E.A. Human Resource Management : An Experimental Approach (Jakarta Gramedia Pustaka)
- Schein, Edgar H, Organizational Culture and Leadership. (Third Edition, San Fransisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2004)
- Simanjuntak. Manajemen dan Evaluasi Kinerja (Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta. 2005)
- Sugiyono. Statistika Untuk Penelitian (Alfabete:ikapi. Bandung.2002)
- Sujak, Abi. Kepemimpinan dan Motivasi, (Jakarta:Ghalia Indonesia.1994)
- Sumantri, Suryana. Perilaku Organisasi.(Bandung:Universitas Padjajaran.2001)