

Pengaruh *Work Life Balance*, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Graha Rembang

Nurul Mu'arifah¹, Ming Ming Lukiarti²

Email: muarifahnurul5@gmail.com¹, mingminglukiarti@gmail.com²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang

Abstract

Employee performance is very important to achieve a knowledge based and competitive economy. The form of business and company to improve employee performance is by strengthening work life balance, organizational culture and increasing motivation. Related to this, it is necessary to conduct research on work life balance, organizational culture and motivation in order to improve employee performance. The research that has been conducted aims to obtain evidence and analysis of the correlation between work life balance, organizational culture and motivation on employee performance. The data collection technique used is the questionnaire method. The data testing, while the data analysis technique uses reliability testing and validity testing, while the data analysis technique uses multiple linier regression analysis using the R² test. The variabel measurement technique uses a likert scale. The population in this study were all employees of PT. Swadaya Graha Rembang totaling 95 employees. The type of data used is subject data. From the results of the study it as known that work life balance has a significant positive effect on performance, organizational culture has a significant positive effect on performance and motivation has a positive but insignificant effect on performance. The results of the determination test show that the variables of work life balance, organizational culture and motivation can explain employee performance by 20,1 %.

Keywords: *Work life balance, organizational culture and motivation.*

Abstrak

Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai sebuah ekonomi yang berbasis pengetahuan dan persaingan. Bentuk usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara memperkuat *work life balance*, budaya organisasi dan meningkatkan motivasi. Terkait dengan hal tersebut, perlu dilakukan penelitian mengenai *work life balance*, budaya organisasi dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan bertujuan guna memperoleh pembuktian dan analisis korelasi *work life balance*, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner). Metode pengujian data menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas, sedangkan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan uji R². Teknik pengukuran variabel menggunakan *skala likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Swadaya Graha Rembang berjumlah 95 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data subjek. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap

kinerja. Hasil uji determinasi dapat diketahui bahwa variabel *work life balance*, budaya organisasi dan motivasi dapat menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebesar 20,1 %.

Kata Kunci: *work life balance*, budaya organisasi dan motivasi.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang terorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan juga dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan. Dalam melayani proses produksinya, perusahaan membutuhkan faktor-faktor yang menunjang kebutuhan. Faktor terpenting adalah sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dimuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Peran dan fungsi SDM sangat penting bagi perusahaan, yaitu menentukan faktor produksi, membangun serta mengembangkan perusahaan.

Dalam menjalankan tujuannya, perusahaan membutuhkan karyawan yang kinerjanya tinggi. Menurut Afandi dalam Nurjaya (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Work life balance merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016) *work life balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hasil penelitian Lingga (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Schein dalam Wahyudin (2022), budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Hasil penelitian Ferdian, dkk (2020) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut French dan Raven dalam Adam, dkk motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Motivasi merupakan rangsangan keinginan dan dorongan dibalik kesiapan seseorang untuk berusaha (Hasibuan dalam Nurhidayati dan Aolia, 2021). Hasil penelitian Adinda, dkk (2023) menunjukkan motivasi berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada beberapa bagian karyawan PT. Swadaya Graha banyak karyawan yang merasa cukup seimbang antara kehidupan dan pekerjaan karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Budaya organisasi yang dijalankan cukup baik karena sudah merasa memiliki tanggung jawab pada pekerjaan. Apresiasi dari perusahaan cukup memotivasi karyawan untuk membuat karyawan lebih tekun dan rajin. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul pengaruh *work life balance*, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Graha Rembang.

RUMUSAN MASALAH

Permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini mencakup:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Graha Rembang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Graha Rembang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Graha Rembang?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menjelaskan bagaimana pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT.Swadaya Graha Rembang, untuk membuktikan dan menjelaskan bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Swadaya Graha Rembang, untuk membuktikan dan menjelaskan bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Swadaya Graha Rembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory menurut Locke (2020) bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya dimasa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Di samping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu, jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen. *Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja, oleh sebab itu *work life balance* penting untuk kesehatan mental karyawan, apabila kesehatan mentalnya baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor budaya organisasi juga penting dalam kinerja karyawan apabila budaya organisasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan karyawan

dalam hal keamanan dan kenyamanan dalam menyokong kinerja karyawan tersebut maka karyawan akan giat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Faktor motivasi juga sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan jika karyawan memiliki motivasi dalam dirinya maka dia akan bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Saputra (2023), kinerja adalah kriteria yang menentukan bagaimana karyawan berhasil melaksanakan pekerjaannya. Kinerja seseorang pada dasarnya bersifat individual, dimana kinerja setiap orang memiliki tingkat yang berbeda. Manajer mengevaluasi kinerja karyawan dalam situasi berdasarkan tingkat usaha karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya masing – masing. Indikator kinerja karyawan merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Menurut Silaen et al (2021), mengidentifikasi lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja Kualitas kerja dapat ditentukan oleh kesempurnaan tugas, khususnya keterampilan dan kemampuan karyawannya, serta cara pandang karyawan yang dihasilkannya.
- 2) Kuantitas Kerja Salah satu persyaratan standar ketenagakerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang atau perusahaan.
- 3) Efektivitas Tingkatan hasil setiap unit dengan memanfaatkan sumber daya saat ini dengan lebih baik.
- 4) Ketepatan Waktu Menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain

Work life balance

Work life balance menurut Lubis 2023 merupakan kapasitas individu untuk mendamaikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga mereka. Adapun indikator *work life balance*:

- a) Terpenuhinya urusan pekerjaan, keluarga dan pribadi.
Indikator yang menandakan bahwa sudah mencapai keseimbangan kehidupan kerja adalah ketika dapat memenuhi berbagai urusan baik pekerjaan, keluarga atau pribadi tanpa mengobarkan salah satunya.
- b) Memiliki aktivitas lain selain bekerja.
Mencapai keseimbangan kehidupan kerja artinya memiliki waktu, tenaga dan uang untuk menjalankan aktivitas lain diluar pekerjaan yang disukai, seperti jalan-jalan, menjalankan hobi atau lainnya.
- c) Memiliki hubungan personal yang baik.
Ketika belum mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka akan sulit menjalin hubungan personal yang baik dengan orang lain.

Budaya Organisasi

Menurut Novziransyah dalam Kurroman dan Ilhami (2024) budaya organisasi

adalah pola yang terbentuk atas dasar dugaan yang didapatkan, dibentuk dan dilembagakan oleh suatu kelompok individu tertentu yang tujuan guna organisasi mampu memecahkan dan mencegah timbulnya suatu permasalahan yang diakibatkan adanya proses pembiasaan eksternal dan moralitas internal yang telah berlangsung dengan cukup baik sehingga diperlukan pendidikan khusus yang ditetapkan kepada para anggota-anggota baru organisasi sebagai langkah yang tepat guna membangun pemahaman, pemikiran dan kedekatan emosional.

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Sulaksono (2015) adalah sebagai berikut :

- a. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti:
 - 1) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan.
 - 2) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
- b. Berorientasi pada hasil, seperti :
 - 3) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan.
 - 4) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.
- b. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
 - 1) Memenuhi kebutuhan untuk menjalan pekerjaan.
 - 2) Mendukung prestasi karyawan.
- c. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
 - 1) Teliti dalam mengerjakan tugas.
 - 2) Keakuratan hasil kerja.

Motivasi

Motivasi menurut Dermawan dalam Lusri dan Siagian (2017) didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Indikator Motivasi menurut Maslow dalam Edison (2016) motivasi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
- b) Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan Sosial
Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.
- d) Kebutuhan Pengakuan

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima.

e) **Kebutuhan Aktualisasi diri**

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian yang dilakukan adalah seluruh karyawan PT Swadaya Graha Rembang yang berjumlah 95 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Swadaya Graha Rembang.

Uji Instrumen

Uji instrumen dibagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian yang dilakukan, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan uji instrumen 30 responden didapatkan hasil uji instrumen yang valid dan reliabel, kemudian dilakukan pengolahan data dengan jumlah 95 responden untuk mengetahui hasil uji regresi linier berganda.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk analisis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh *Work Life Balance* (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Swadaya Graha Rembang. Rumus persamaan regresi linier adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi *Work Life Balance*

β_2 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

β_3 = Koefisien regresi Motivasi

X_1 = *Work Life Balance*

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Motivasi

e = *error*

Hasil regresi linier berganda penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 1:

Tabel 1.
Hasil Koefisien Regresi (β_1)

NO	Variabel	Koefisien Regresi
1.	Konstan	4, 942
2.	<i>Work life balance</i>	0,431
3.	Budaya organisasi	0,394
4.	Motivasi	0,116

Sumber: Data Primer, Diolah, 2024.

Merujuk pada model regresi yang tertera dalam Tabel 1, persamaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4,942 + 0,431X_1 + 0,394X_2 + 0,116X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,942 artinya jika ketiga variabel independen yang meliputi *work life balance*, budaya organisasi dan motivasi dianggap konstan maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar 4,942;
- Nilai koefisien regresi *work life balance* 0,431, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan *work life balance* sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0, 431;
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,394 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan budaya organisasi sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0, 394;
- Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,116, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,116.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Signifikan	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,431	0,001	Diterima
Budaya Organisasi	0,394	0,000	Diterima
Motivasi	0,116	0,148	Ditolak

Sumber: Data Primer, Diolah, 2024.

Merujuk pada Tabel 2, dapat dirumuskan simpulan hipotesis sebagai berikut:

- a. Hasil hipotesis pertama, Pengaruh *Work Life Balance* (X_1) Terhadap Kinerja karyawan Karyawan (Y)

Hipotesis pertama menyatakan diduga *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara *work life balance* sebagai variabel X_1 terhadap kinerja karyawan karyawan sebagai variabel Y didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,431 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan diduga *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

- b. Hasil hipotesis kedua, Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua menyatakan diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara budaya organisasi sebagai variabel X_2 terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,394 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Hasil hipotesis ketiga, Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ketiga menyatakan diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara motivasi sebagai variabel X_3 terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y didapatkan

nilai koefisien beta sebesar 0,116 dan nilai signifikansi sebesar 0,148. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan

diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil uji hipotesis menunjukkan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.
Hasil Uji Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,476	0,226	0,201

Sumber: Data Primer, Diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel V.15 diketahui bahwa koefisien *adjusted R Square* adalah 0,201 sehingga dapat diartikan bahwa variable *work life balance*, budaya kerja dan motivasi dapat menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebesar 20,1 %, sedangkan sisanya 79,9 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi atau dijelaskan di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika *work life balance* yang diterapkan oleh perusahaan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Lingga (2020) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Schermerhorn (2005) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Karyawan tidak akan menganggap diri mereka sukses jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu karena pekerjaan.

Berdasarkan dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa ketika individu bekerja dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika keseimbangan kehidupan kerja turut serta membantu tercapainya tujuan perusahaan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban di perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika budaya organisasi semakin baik, maka berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini

konsisten dengan penelitian Ferdian, dkk (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robins dan Judge (2015) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya.

Berdasarkan dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa ketika individu bekerja dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi turut serta membantu tercapainya tujuan perusahaan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban di perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja atau memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Adinda, dkk (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi menurut Dermawan (2017) merupakan penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar dan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa ketika individu bekerja dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika motivasi turut serta membantu tercapainya tujuan perusahaan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban di perusahaan.

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Edison (2016) yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri. Mungkin karena motivasi yang dimiliki karyawan kurang, maka pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A (2021) 'Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Primalayan Citra Mandiri' *Jurnal Ekonomi KIAT*, 1, 51-52.
- Adinda, dkk (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan' 1, 134-143.
- Anggara P, dkk (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan' *Jurnal Emas*, 2, 94-107.
- Arifin & Muharto 'Pengaruh Work Life Balanace Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)' *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15, 37-46.
- Budiantara, dkk (2022) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT.Adidaya Madani Denpasar' *Jurnal Emas*, 3, 139-151.
- Ferdian, A & Devita, A (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5, 187-193.
- Habudin, (2017) 'Budaya Organisasi' *Jurnal Literasi Nusantara*, 25
- Ilhami, S D & Kurroman, M T, (2024) 'Dampak Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru' , *Jurnal Pendidikan*, 5, 97-109
- Lingga, S (2020) 'Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan' *Jurnal Prosiding Manajemen*, 2, 1134-1137.
- Lumintang, G & Berliando, (2019) ' Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi finansial terhada kinerja karyawan PT Marga dwitaguna' *Jurnal emba*, 4, 4630-4638.
- Meutia, K & Husada, C (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan' *Jurnal Riset Manajemen*, 1, 119-126.
- Nurhidayati, A & Aolia, N, (2021) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang' *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 206-210.
- Nurjaya, (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan' *Jurnal Ilmiah Nasional*, 1, 62-63.
- Rondonuwu, dkk (2018) 'Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Manado' *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, 31-35.
- Sadat, dkk (2020) 'Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan' *Jurnal Manajemen*, 9, 23-29.

- Sekti, W, & Bodroastuti 'Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smk Palapa Semarang' 1-19.
- Shintia, R, (2021) 'Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan' *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 3, 1-17.
- Stevanie, P & Tahwin, M (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Rembang' *Jurnal Mirai Management*, 8, 439-443.
- Rondonuwu, dkk (2018) 'Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Manado' *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, 31-35.
- Wahyudin, K (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan' *Open Multidisiplinary Journal*, 1, 52-53.