PENGARUH BUDAYA KEKELUARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT MASLAHAH SIDOGIRI PASURUAN

Maktsalina Khuddami 11510109

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

ABSTRAK

Di tengah kehidupan yang modern, budaya merupakan suatu hal penting yang harus tetap dijaga dan dimiliki. Setiap organisasi pasti memiliki budaya sebagai pedoman dalam berorganisasi, karena budaya organisasi merupakan sebuah identitas yang menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku. Dari berbagai macam budaya organisasi yang ada, terdapat pula budaya kerja kekeluargaaan yang digunakan untuk mendukung persepsi global yang membentuk perasaan karyawan mengenai sejauh mana organisasinya itu adalah sebuah keluarga. Sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki dan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan mengetahui adanya pengaruh budaya kekeluargaan terhadap kinerja karyawan di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan dengan menggunakan indikator rasa kekerabatan dan gotong royong.dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Budaya Kekeluargaan Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan".

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*, menggunakan Analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan skala likert, dokumentasi dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini 83 responden.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel rasa kekerabatan dan variabel gotong royong terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel rasa kekerabatan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel gotong royong tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan variabel yang dominan adalah rasa kekerabatan.

Kata Kunci : Budaya Kekeluargaan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In the middle of modern life, culture is an important thing that must be maintained and owned. Each organization must have a culture as a guide in the organization, because the organizational culture is an identity became guide lines in the act and behavior. Many different cultures existing organizations, there are also work-family culture that is used to support the global perception that shape



the feelings of employees regarding the extent to which organization it is a family. So, it can make a sense of belonging and employees must be responsible on their job. This research aims to presence the effect of family culture to employee performance in BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan by using indicators a sense of kinship and mutual aid. So that the background of research was conducted under the title "Effect Family Culture to Employee Performance in BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan"

This research is quantitative research using explanatory research method, using multiple line a regression analysis. Techniques collection of data in this research used a questionnaire enclosed with likert scale, documentation and interviews. The samples are 83 respondents.

The result showed that there is a simultaneous effect between sense of kinship and mutual aid to employee performance. There is a partially effect between sense of kinship to employee performance, while mutual aid has no effect for partial to employee performance. And the dominant variables is sense of kinship.

Keywords: Family Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan sebuah identitas dari setiap organisasi, maka dari itu perbedaan budaya tersebut mampu memberikan keragaman budaya yang nantinya akan memberikan efek yang positif bagi organisasi atau bahkan sebaliknya akan memberikan dampak yang buruk terhadap organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan, menurut Deal & Kennedy, Minner, dan Robbins (Edy, 2010:3-4) menyatakan bahwa budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Sedangkan menurut (Agustin, tth;2) tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Dari beberapa jenis budaya organisasi yang berkembang terdapat budaya organisasi kekeluargaan yang mana budaya organisasi tersebut menitik beratkan bahwa suatu organisasi menganggap anggota organisasinya sebagai sebuah



keluarga. Pernyataan tersebut diperkuat dengan teori dari Thompson yang mendefinisikan bahwa budaya kekeluargaan sama halnya dikemukakan dengan pernyataan berikut ini (Tito dan Anang, 2013:323):

"the shared assumptions, beliefs, and values regarding the extent to which an organization supports and values the integration of employees' work and family life"

Pernyataan diatas mengandung arti bahwa asumsi, keyakinan, dan nilai-nilai bersama mengenai sejauh mana organisasi mendukung dan menghargai integrasi pekerjaan dan keluarga hidup karyawan dan menjelaskan bahwa budaya kerja kekeluargaan sebagai tindakan berbagi pendapat, kepercayaan, dan saling menghormati antar karyawan di suatu perusahaan. Aminah dalam (Tito dan Anang, 2013:3) menyatakan bahwa sebuah perusahaan dengan budaya kekeluargaan sebagai salah satu karakteristik yang menyeluruh atau kepercayaan yang tinggi terhada<mark>p</mark> keb<mark>utuhan kelu</mark>arga karyawan dan mendukung karyawan untuk menggabungkan peran pekerjaan dan peran keluarga. Aminah dan Zoharah (2010:840) menggambarkan hubungan yang terkait dengan budaya kerja kekeluargaan dapat digunakan untuk mendukung persepsi global yang membentuk perasaan karyawan mengenai sejauh mana organisasinya itu adalah sebuah keluarga. Teori tersebut diperkuat kembali dengan pernyataan Thompson (Tito dan Anang, 2013:3), yang berpendapat bahwa budaya kerja kekeluargaan dapat menimbulkan perasaan karyawan secara optimal terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Berdasarkan teori tersebut budaya kekeluargaan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan hal tersebut dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Pernyataan tersebut juga didukung dengan hasi penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan, 2014:51) yang menjelaskan bahwa budaya kekeluargaan dengan adanya rasa kekerabatan dan gotong royong dalam organisasi, dengan hal tersebut memberikan dampak yang positif terhadap organisasi yaitu para karyawan akan sulit untuk meninggalkan perusahaan tersebut karena mereka sudah terbiasa



dengan suasana kerja tersebut sehingga loyalitas terhadap rekan kerja maupun perusahaan akan terbentuk dengan baik.

Menurut Yukl (Sani 2010:77) mendefinisikan budaya sebagai suatu asumsiasumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari suatu kelompok dan organisasi. Asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan tersebut menyangkut pandangan kelompok mengenai dunia dan kedudukannya, sifat dan ruang lingkup, sifat manusia, dan hubungan antar manusia.

Menurut Thompson (Tito dan Anang, 2013:255) menjelaskan budaya kerja kekeluargaan sebagai tindakan berbagi pendapat, kepercayaan dan saling menghormati antar karyawan di suatu perusahaan. hal ini juga dijelaskan oleh Allen dan Meyer dengan menggunakan variabel komitmen afektif dalam budaya kekeluargaan dan indikator dari komitmen afektif yang meliputi perasaan nyaman, ditempat kerja, ikut merasakan dan menyelesaikan masalah, rasa memiliki perusahaan, memiliki kedekatan emosional dengan tempat kerja, dan merasa dirinya sebagai bagian dari perusahaan (Tito dan Anang, 2013:255).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kekeluargaan merupakan suatu nilai dan norma yang dapat menumbuhkan persepsi yang positif tentang organisasi dengan menganggap bahwa organisasi tersebut adalah layaknya keluarga dan dapat pula menimbulkan perasaan yang optimal di kalangan para anggota organisasi, serta dengan adanya fungsi kekeluargaan dan keterlibatan organisasi tersebut akan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab pada organisasi serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam budaya kekeluargaan ini terwujud dengan adanya rasa kekerabatan yang tertanam dalam diri setiap karyawan yang diwujudkan dalam interaksi sosial dalam organisasi, saling menghormati dan menghargai serta sikap gotong royong yang diwujudkan dengan saling membantu ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan (loyalitas terhadap rekan kerja dan perusahaan). Hal tersebut diharapkan dapat membentuk inti dari budaya kekeluargaan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini.



Budaya ini sesuai dengan budaya yang terwujud di BMT Maslahah Sidogiri yang pada dasarnya membawa identitas Pondok Pesantren Sidogiri sebagai Ponpes yang kental dengan kehidupan salafiyah yang diimplikasikan dengan menjaga tali persaudaraan/ hubungan silaturrahmi dan saling menghargai serta menghormati dengan berpegang pada prinsip syari'ah (sifat Rasulullah saw). Begitu juga dengan prinsip koperasi yang berbasis kekeluargaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dengan adanya budaya kekeluargaan yang selaras dengan kepribadian para karyawan dan mampu membentuk hubungan yang baik antar karyawan dalam organisasi akan mampu memberikan dampak yang positif terhadap organisasi dengan optimalisasi kinerja karyawan sehingga produktivitas organisasi juga meningkat. Peneliti terinspirasi untuk meneliti tentang budaya kekeluargaan dengan judul "Pengaruh Budaya Kekeluargaan Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan".

Hipotesis dari penelitian ini yang pertama ada pengaruh yang signifikan antara variabel rasa kekerabatan (X1) dan gotong royong (X2) secara simultan (bersamasama) terhadap kinerja karyawan. kedua ada pengaruh yang signnifikan antara variabel rasa kekerabatan (X1) dan gotong royong (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan. ketiga diduga variabel kekerabatan yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research* (Kuncoro, 2007). Menurut (Singarimbun dan Effendi, 1995:5) penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan Adapun penelitian yang dilakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode survey yang dalam pengumpulan datanya digunakan kuisioner dan wawancara. Menurut (Singarimbun dan Effendi, 1995:5) metode survey adalah metode yang mengambil data dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai pengumpulan alat data yang pokok sehingga penelitian survey bertujuan untuk



mengetahui pendapat responden, data yang akan diperoleh dari pengambilan sampel dalam populasi yang akan diteliti. Lokasi penelitan dilakukan di BMT Maslahah Sidogiri, yang bertempat di Jl. Raya No.10 Sidogiri Kraton Pasuruan.

Instrument yang digunakan yaitu *skala likert* dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Menurut (Istijanto, 2006:81) skala likert mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan suatu obyek. Pengambilan sampel dihitung menggunakan rumus slovin dimana jumlah seluruh karyawan di BMT Maslahah Sidogiri ± 499 karyawan dengan tingkat kesalahan 1%:

$$=\frac{N}{N(d)+1}$$

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut H_0 : Tidak ada hubungan secara simultan antara rasa kekerabatan (X_1) dan gotong royong (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). H_a : Ada hubungan secara simultan antara rasa kekerabatan (X_1) dan gotong royong (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). H_0 : Tidak ada hubungan secara parsial antara rasa kekerabatan (X_1) , gotong royong (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). H_a : Ada hubungan secara parsial antara rasa kekerabatan (X_1) , gotong royong (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas (Sani & Maharani, 2013:61). Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, dan uji reabilitas. Untuk mengetahui data penelitian layak digunakan untuk harus melalui uji asumsi klasik yaitu uji non- multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Penelitian ini juga menggunakan uji signifikan parsial (uji t) dan uji F serta menguji variabel yang dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data penelitian ini valid dan reliabel dengan nilai koefisien korelasi ≥ 0.3 dengan $\alpha = 0.05$ dan cronbach's alpha ≥ 0.6 yang ditunjukkan oleh tabel dibawah ini :

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas



Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan	Cronbach's Alpha
Rasa Kekerabatan (X1)	$X_{1.1}$	0,680	0,000	Valid	0,695
	$X_{1.2}$	0,689	0,000	Valid	
	$X_{1.3}$	0,762	0,000	Valid	
	$X_{1.4}$	0,810	0,000	Valid	
Gotong Royong (X2)	$X_{2.1}$	0,827	0,000	Valid	0,720
	$X_{2.2}$	0,649	0,000	Valid	
	$X_{2.3}$	0,738	0,000	Valid	
	$X_{2.4}$	0,732	0,000	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,772	0,000	Valid	0,716
	Y _{1.2}	0,755	0,000	Valid	
	Y _{1.3}	0,722	0,000	Valid	
	Y _{1.4}	0,576	0,000	Valid	
	Y _{1.5}	0,370	0,001	Valid	
	Y _{1.6}	0,701	0,000	Valid	

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas yang menyatakan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai VIF tidak lebih dari 5 yaitu X₁ 1,008 dan X₂ 1,008. Uji Heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa data penelitian adalah homoskedastisitas dengan nilai Sig. lebih dari 0,05 yaitu nilai Sig X₁ 0,137 dan X₂ 0,961. Uji Normalitas menunjukkan bahwa data penelitian mempunyai distribusi normal, dengan nilai Sig. lebih besar dari 0,05 yaitu 0,120.

Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R*²) yang diperoleh 0,232. Hal ini berarti 23,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh rasa kekerabatan dan gotong royong, sedangkan sisanya 76,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F menunjuukan bahwa variabel rasa kekerabatan (X_1) dan variabel gotong royong (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung > F tabel (13,367 > 3,00) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil yang ditemukan Ikhsan (2014) bahwasannya dalam budaya kerja kekeluargaan dengan adanya rasa kekerabatan



dan sikap gotong royong yang diwujudkan dengan interaksi sosial dan loyalitas terhadap rekan kerja dan perusahaan, mampu memberikan dampak positif yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Uji parsial (uji t) menunjukkan Uji terhadap variabel rasa kekerabatan (X₁), didapatkan t_{hitung} 5,054 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5,054 > 1,960) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,000 < 0.05), maka secara parsial variabel rasa kekerabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis H_o ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara rasa kekerabatan (X₁) terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Sedangkan hiotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara rasa kekerabatan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel menunjukkan bahwa 67,45% responden sangat setuju dengan adanya rasa kekerabatan dalam perusahaan. Hal ini secara teoritis juga mendukung pendapat Berlian (tth) tentang pengaruh budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti pada kelompok lini manajerial PT. Semen Gresik (Persero) tbk, yang menunjukkan hasil dalam budaya kolektivisme yang berlokasi di Gresik dengan cerminan konsep kebersamaan ada pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi inti (R = -0.555 dan p = 0.000) dengan koefisien determinasi sebesar 30,8%. Kompetensi inti yang berupa keterampilan, pengetahun, peran sosial, kesan diri, sifat dan motif individual, hal ini dapat terjadi karena perasaan yang senasib. Hal ini juga dikemukakan oleh Green (Berlian, tth:12) bahwa dengan tidak mengesampingkan lingkungan sebagai faktor penentu terbentuknya perilaku dan kinerja, di tingkat organisasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yaitu kompetensi dan kemampuan inti organisasi serta nilai dan prioritas utama organisasi.

Sedangkan uji t terhadap variabel gotong royong (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 1,539 dengan signifikansi 0,128. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (1,539 < 1,960) atau signifikansi t lebih besar dari 5% (0,128 > 0,05) maka secara parsial variabel gotong royong tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara gotong royong terhadap kinerja karyawan. Sedangkan H_a ditolak yang



berarti ada pengaruh signifikan antara gotong royong terhadap kinerja karyawan ditolak. Secara kualitatif variabel gotong royong memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat berdasarkan wanwancara yang peneliti lakukan dengan Bpk. Nur Hasan selaku staf personalia, bahwa pada dasarnya variabel gotong royong sangat penting karena dalam organisasi kerjasama dengan wujud gotong royong dipercaya sebagai pondasi atau modal dari keberhasilan dan kesuksesan kerja, sedangkan berdasarkan sejarah karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan berlatar belakang pesantrren yang erat kaitannya dengan sikap saling membantu dan bekerjasama untuk meringankan beban sehingga hal tersebut sudah menjadi kebiasaan yang melekat dalam organisasi. Hal tersebut juga ditunjukkan dari hasil distribusi frekuensi variabel gotong royong bahwa 1,2% menyatakan netral terhadap sikap gotong royong. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Berlian (tth:12) tentang pengaruh budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti pada kelompok lini manajerial PT. Semen Gresik (Persero) tbk, berdasarkan data pegawai yang berlokasi di Tuban tidak signifikan (R=0,242 dan p=0,150) karena pada umumnya pegawai yang bekerja di Tuban memiliki kekerabatan yang sangat erat karena perasaan yang senasib, pegawai Tuban juga memiliki rentang usia yang tidak berbeda jauh dan masih dalam kelompok usia sedang, mereka memiliki gaya hidup yang relatif sama serta aktivitas yang homogen. Dalam sejarahnya, mereka yang berada di Tuban mayoritas adalah para pegawai yang ikut membangun berdirinya pabrik ini secara swadaya. Keberadaan Pabrik Tuban I, II dan III sekaligus merupakan wujud kebersamaan mereka dan selama ini justru dipercaya sebagai modal keberhasilan dan kesuksesan kerja. Jenis kerja yang dilakukan secara garis besar adalah kerja produksi yang menghendaki kerjasama dan kekeluargaan tinggi untuk memenuhi target produksi yang telah ditentukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dilihat dari hasil Uji F menunjukkan bahwa F $_{hitung}$ > F $_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa terjadi pengaruh secara simultan antara variabel rasa kekerabatan (X_1) dan gotong royong (X_2) terhadap kinera karyawan (Y). dan



Hasil Uji t dari variabel rasa kekerabatan X_1 menunjuukan bahwa t hitung > t tabel yang artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel rasa kekerabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel gotong royong (X_2) menunjukkn bahwa t hitung < t tabel artinya tidak ada pengaruh signifikan secara psrsial antara varabel gotong royong (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel yang dominan adalah variabel rasa kekerabatan (X_1) dengan kontribusi sebesar 22,8%. Sehingga dalam penelitian di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan meningkatkan rasa kekerabatan karyawan akan mempengaruhi pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah A. and Zoharah O. 2010. Perceived Family-Supportive Work Culture, Affective Commitment and Turnover Intention of Employees. Journal of American Science. www.americanscience.org
- Arikunto. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Firmanto, Tito dan Anang Kristyanto. 2013. Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Komitmen Efektif. Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Gressy, Septarini Berlian dan Ino Yuwono. Tth. Pengaruh Budaya KOlektivisme terhadap Kompetensi Inti pada Kelompok Lini Manajerial PT Semen Gresik (Persero) tbk.fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, M. 2007. Metode Kuantitatif. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Maksum, Ikhsan. 2014. Skripsi. Implementasi Budaya Kerja kekeluargaan (Work-Family Culture) Pada PT. Gunungmas Gondanglagi Malang.
- Nathania, Bella. 2013. Kekeluargaan : Pisau Bermata Dua. http://srikandimenggugat.blogspot.com/2013/09/kekeluargaan-pisau-bermata-dua.html, diperoleh pada tanggal 14 januari 2015.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisioner dan Analisis Data). Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Singaimbun, Masri., Sofyan Effendi. 1989. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.

