

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pasti memiliki kebudayaan yang menjadi pedoman dalam berorganisasi, karena 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.

Berkaitan dengan hal tersebut budaya dalam organisasi memiliki peran untuk mengendalikan dan memperbaiki kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan, dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan 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.

Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja secara efisien dan efektif, maka peranan budaya dalam organisasi memiliki peranan untuk dapat menjadi pertimbangan dalam berperilaku dan menggerakkan karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Baik atau buruk budaya organisasi tersebut akan sangat dipengaruhi oleh hubungan dan sikap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik dapat diukur dari sikap pimpinan maupun karyawan dalam menjalankan kewajibannya.

Perkembangan budaya organisasi pada saat ini telah menjadi perhatian dan perbincangan yang menarik. 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 terhadap kebutuhan keluarga 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 dalam 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 hasil 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.

Oleh karena itu, penelitian ilmiah ini terfokus pada pengaruh budaya kekeluargaan terhadap kinerja karyawan. 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 Masalah Sidogiri yang pada dasarnya membawa identitas Pondok Pesantren Sidogiri sebagai Ponpes yang kental dengan kehidupan salafiyah yang diimplikasikan dengan menjaga tali persaudaraan/ hubungan silaturrahi dan saling menghargai serta menghormati dengan berpegang pada prinsip syari'ah (sifat Rasulullah saw). Begitu juga dengan prinsip koperasi yang berbasis kekeluargaan.

Berdasarkan studi lapangan yang dilakukan di BMT Masalah Sidogiri menjelaskan bahwa organisasi tersebut adalah sebuah lembaga yang beroperasi dalam bidang jasa yaitu jasa simpan pinjam. BMT Masalah Sidogiri merupakan lembaga keuangan yang didirikan dalam rangka mengembangkan ekonomi syari'ah karena ide dalam pendirian BMT Masalah Sidogiri ini bermula dari para pengajar yang berada di Ponpes Sidogiri dengan tujuan meningkatkan perekonomian berbasis syari'ah. Oleh

karena itu, dalam BMT Masalah Sidogiri menerapkan budaya kekeluargaan sebagai identitas organisasi dengan dilatarbelakangi oleh kehidupan pesantren. Dalam sistem operasinya BMT Masalah Sidogiri mempekerjakan karyawan kurang lebih 499 karyawan yang terdiri dari laki-laki. BMT Masalah Sidogiri telah mengalami perkembangan yang sangat pesat diwujudkan dengan banyaknya anak cabang yang tersebar di seluruh kota Pasuruan serta bertambahnya para nasabah yang mempercayakan kinerja BMT Masalah Sidogiri tersebut.

Karyawan yang bekerja di BMT Masalah Sidogiri telah memiliki komitmen yang kuat pada organisasi tersebut, hal ini disebabkan BMT Masalah Sidogiri menerapkan sistem kekeluargaan dalam operasional organisasinya yang menjunjung tinggi rasa kekerabatan, dan gotong royong dalam mengemban sebuah pekerjaan. Dengan demikian segala macam perbedaan status yang melekat pada setiap karyawan akan memudar karena sistem kekeluargaan tersebut.

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 Masalah Sidogiri Pasuruan”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel rasa kekerabatan ( $X_1$ ) dan variabel gotong royong ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan BMT Masalahah Sidogiri Pasuruan?
- b. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel rasa kekerabatan ( $X_1$ ) dan gotong royong ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT Masalahah Sidogiri Pasuruan?
- c. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan BMT Masalahah Sidogiri Pasuruan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel rasa kekerabatan ( $X_1$ ) dan gotong royong ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan BMT Masalahah Sidogiri Pasuruan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rasa kekerabatan ( $X_1$ ) dan gotong royong ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT Masalahah Sidogiri Pasuruan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan BMT Masalahah Sidogiri Pasuruan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang terkandung, diantaranya:

### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan perluasan wawasan serta pengalaman tentang kondisi nyata di lapangan, dan juga peningkatan cara berfikir yang kritis terhadap sebuah dinamika yang terjadi dalam organisasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Serta sebagai bentuk pengaplikasian dan pengembangan dari ilmu yang diperoleh pada proses perkuliahan.

### 2. Bagi Akademi

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan khususnya di bidang budaya kekeluargaan yang diterapkan dalam organisasi dan umumnya dibidang sumber daya manusia.

### 3. Bagi Lembaga

Dengan hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan lembaga untuk evaluasi dan pertimbangan dalam menentukan langkah untuk melanjutkan daur hidup lembaga serta peningkatan kinerja karyawan.