

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan dalam membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, sebagai berikut :

1. Ikhsan Maksum (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan Maksum yang berjudul Implementasi Budaya Kerja Kekeluargaan (*Work-Family Culture*) pada PT. Gunungmas Gondanglegi Malang pada tahun 2014 ini bertujuan untuk menganalisis implementasi budaya organisasi kekeluargaan (*work-family Culture*) terhadap budaya organisasi yang ada pada PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang berdasarkan persepsi anggota organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan etnografi. Dalam penelitian ditemukan adanya implementasi budaya kerja kekeluargaan yang diwujudkan dengan adanya rasa kekerabatan yang terjalin antar karyawan dan sikap gotong royong sehingga memberikan dampak yang positif yaitu dengan adanya budaya organisasi kerja-kekeluargaan (*work-family culture*) ini dapat meningkatnya produktivitas karyawan dalam penyelesaian proyek yang diberikan kepada divisi unit kerja oleh perusahaan dan meningkatnya komitmen organisasi dari anggota organisasi.

2. Tito Firmanto dan Anang Kistyanto (2013)

Penelitian dari Tito Firmanto dan Anang Kistyanto pada tahun 2013 yang berjudul pengaruh budaya kerja kekeluargaan terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen afektif. Tujuan utama dalam penelitian ilmiah ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja kekeluargaan terhadap *turnover intention* karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen afektif sebagai mediator. Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa yang *pertama* budaya kerja kekeluargaan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa adanya budaya kerja kekeluargaan pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dapat juga mengakibatkan adanya *turnover intention* karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya, *kedua* komitmen afektif memediasi murni hubungan antara budaya kerja kekeluargaan dengan *turnover intention* karyawan. Dengan demikian budaya kerja kekeluargaan yang ada pada perusahaan akan meningkatkan komitmen afektif dan selanjutnya komitmen afektif akan mengurangi *turnover intention* karyawan di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

3. Prima Nugraha S Sinaga (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Prima Nugraha S Sinaga yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara, ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan kinerja pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah

Kabupaten Dairi, dan secara khusus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Dalam penelitian ini budaya organisasi diartikan sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh pegawai dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Adapun metode korelasional adalah metode penelitian yang meneliti hubungan antara variabel-variabel yang ada, dengan data yang diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner kepada 49 orang responden yang terpilih sebagai sampel, melakukan pengamatan dilapangan dan melalui dokumen atau arsip yang berhubungan dengan penelitian ini. Berdasarkan penelitian ini maka diperoleh hasil bahwa budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi berada pada kategori sangat tinggi. Sedangkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi berada pada kategori tinggi. Adapun pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi berdasarkan perhitungan Korelasi Product Moment yaitu sebesar 0,62 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh bahwa

besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi adalah sebesar 38,44% dan 61,56% selebihnya dipengaruhi faktor lain.

4. Saija Mauno, Noona Kiuru, dan Ulla Kinnunen (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Saija Mauno, Noona Kiuru, dan Ulla Kinnunen yang berjudul *Relationships Between Work-Family Culture and Work Attitudes at Both the Individual and the Departmental Level* pada tahun 2011 ini bertujuan untuk menyelidiki apakah persepsi bersama tentang budaya kerja keluarga di departemen kerja berhubungan dengan sikap kerja yaitu meliputi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, keinginan berpindah tempat kerja yang berlaku di departemen kerja tersebut dengan menerapkan model persamaan struktural bertingkat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan teknik *multilevel modelling*. Teknik pengambilan data yang digunakan peneliti adalah dengan kuesioner dan pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Sedangkan metode analisis data yang digunakan peneliti adalah korelasi *intraclass* dan variabel control, Dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah Penelitian ini adalah yang pertama untuk menguji hubungan antara budaya kerja-keluarga dan sikap kerja pada tingkat departemen pekerjaan selain tingkat individu, dengan menerapkan model persamaan struktural bertingkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja-keluarga yang mendukung bermanfaat bagi sikap kerja karyawan pada tingkat individu dan departemen. Temuan mengenai

tingkat departemen sangat penting, karena menyiratkan bahwa sumber daya kontekstual atau bersama dalam organisasi (yaitu, budaya kerja-keluarga) yang mungkin terkait dengan sikap bersama untuk bekerja.

5. Ramazan Erdem, dan Belma Keklik (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Ramazan Erdem dan Belma Keklik yang berjudul *Beyond Family-Friendly Organizations : Life-Friendly Organizations-Organizational Culture of Life-Friendly Organizatios* Meneliti tentang budaya organisasi yang mendukung praktek ramah dalam kehidupan berorganisasi dengan menggunakan tiga komponen hidup dalam budaya organisasi tersebut yaitu keluarga, sosial dan pribadi serta menilai jenis budaya organisasi (budaya klan, budaya hirarki, budaya dhokrasi dan budaya pasar). Penelitian ini dilakukan di bidang kesehatan di Elazig-Turki. Menggunakan metode analisis regresi, dalam penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan untuk ketiga komponen hidup (keluarga, sosial dan pribadi) dan budaya organisasi. Budaya Clan adalah variabel independen yang paling penting untuk berorientasi keluarga, kehidupan sosial yang berorientasi dan praktek berorientasi diri dari organisasi. Penelitian ini jugamelakukan analisis perbandingan untuk menilai apakah persepsi personil tentang praktik kehidupan ramah dan budaya organisasi perubahan organisasi sesuai dengan variabel demografis.

6. Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman, dan Aries Ramdhani (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman, dan Aries Ramdhani dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis serta menjelaskan pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 16 dengan kuisisioner yang dibagikan kepada 66 responden, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas uji normalitas, metode skala likert, rentang skala, analisis deskriptif, transformasi data, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji signifikan dan pengujian hipotesis.

Hasil olah kuisisioner berdasarkan perilaku konsumen dengan menggunakan 13 butir pertanyaan dari 13 indikator diperoleh nilai rata-rata 257 yang menunjukkan bahwa pegawai setuju untuk mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi. Sedangkan kinerja pegawai dengan menggunakan 13 butir pertanyaan dari 13 indikator yang berdasarkan olah kuisisioner diperoleh rata-rata sebesar 261,1 yang menunjukkan bahwa pegawai setuju indikator-indikator tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 6,112 dan lebih besar dari t tabel dengan nilai 1,671 yang berarti bahwa H_0 ditolak yang menyatakan pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai positif ($r = 0,607$) dan signifikan dengan tingkat kesalahan 5% yang menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 36,9% dan sisanya

sebesar 63,1% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Dahniar (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Danhiar pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Faktor-faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan dan Staf Tenaga Pengajar Di STMIK Banjarbaru). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat *deskriptif dan verifikatif survey*, dengan kuisioner sebagai instrumen penelitian dan dianalisis menggunakan metode analisis statistik Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel faktor budaya organisasi seperti pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja tempat kerja, penyelia dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara menyeluruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru. Namun, dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa ada banyak faktor lain yang lebih banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja diluar dari budaya organisasi.

8. Asfar Halim Dalimunthe (2009)

Penelitian yang dilakukan oleh Asfar Halim Dalimunthe dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta menguji hipotesa bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja

pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisa data korelasi antar variabel untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578. Hal ini berarti koefisien bersifat positif sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima.

9. Berlian Gressy Septiani dan Ino Yuwono

Penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Kolektivisme terhadap Kompetensi Inti Pada Kelompok Lini Manajerial PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Tth. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti pada kelompok lini manajerial secara umum serta pengaruh budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti pada kelompok lini manajerial berdasar lokasi kerjanya.

Populasi penelitian adalah jajaran lini manajerial setingkat kepala seksi di PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Pengambilan sampel menggunakan metode Simple Random Sampling dengan teknik pengundian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert dan Behavioral Scale Observation. Hasil analisis data menunjukkan nilai $R = -0,411$ dengan $p = 0,00$, dapat disimpulkan bahwa secara umum terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti pada kelompok lini manajerial PT Semen Gresik (Persero)

Tbk. Koefisien determinasi sebesar 16,9%, dapat dikatakan bahwa faktor budaya kolektivisme berpengaruh 16,9% terhadap kompetensi inti sementara 83,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Analisis regresi dengan perbedaan lokasi menunjukkan bahwa di lokasi Gresik terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti ($R = -0,555$ dan $p = 0.000$) dengan koefisien determinasi sebesar 30,8%. Pada lokasi kerja Gresik, besarnya kompetensi inti 30,8% dipengaruhi atau ditentukan oleh budaya kolektivisme, sementara 69,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pada lokasi Tuban tidak ditemui adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat budaya kolektivisme terhadap tingkat kompetensi inti ($R = -0,242$ dan $p = 0,150$ dinyatakan tidak signifikan).

Beberapa penelitian diatas yang digambarkan dalam berbagai bentuk penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi yang terdapat di beberapa tempat dan berkembang dalam masing-masing organisasi tersebut dapat disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini untuk memudahkan para pembaca informasi dalam memahaminya.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Penelitian, Penggalan Data dan Analisa Data	Hasil Penelitian
1	Ikhsan Maksum (2014)	Implementasi Budaya Kerja Kekeluargaan (<i>Work-Family Culture</i>) pada PT. Gunungmas Gondanglegi Malang	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan etnografi.	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa dalam budaya kerja kekeluargaan terdapat rasa kekerabatan antar karyawan dan sikap gotong royong dengan wujud interaksi sosial dan loyalitas. Dengan hasil tersebut memberikan dampak yang positif yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam penyelesaian proyek yang diberikan kepada divisi unit kerja oleh perusahaan dan meningkatnya komitmen organisasi dari anggota organisasi.
2	Tito Firmanto dan Anang Kistyanto (2013)	Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Melalui Komitmen Afektif.	Penelitian ini menggunakan <i>explanatory research</i> dengan teknik pengambilan sample <i>purposive sampling</i> . Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket tertutup dengan skala likert, dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi bertingkat.	Hasil dan pembahasan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa yang <i>pertama</i> budaya kerja kekeluargaan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan secara langsung dengan nilai β sebesar -0,141 pada signifikan 0,101. Hal ini menunjukkan bahwa adanya budaya kerja kekeluargaan pada PT. Boma Bisma Indra Persero Surabaya dapat juga mengakibatkan adanya <i>turnover intention</i> karyawan PT. Boma Bisma Indra Persero Surabaya. <i>Kedua</i> komitmen afektif memediasi murni hubungan antara budaya kerja kekeluargaan yang ada pada perusahaan akan meningkatkan komitmen afektif dan selanjutnya komitmen afektif akan mengurangi adanya <i>turnover intention</i> karyawan di PT. Boma Bisma Indra Persero Surabaya dengan nilai β sebesar 0,729 pada signifikan 0,000.
3	Prima Nugraha S Sinaga (2010)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	Metode yang digunakan adalah korelasional dengan	Hasil yang diperoleh ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi berdasarkan

		Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara	pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan data dengan angket atau kuesioner kepada 49 orang responden yang terpilih sebagai sampel.	perhitungan Korelasi Product Moment yaitu sebesar 0,62 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi adalah sebesar 38,44% dan 61,56% selebihnya dipengaruhi faktor lain.
4	Saija Mauno, Noona Kiuru, dan Ulla Kinnunen (2011)	Relationships Between Work-Family Culture and Work Attitudes at Both the Individual and the Departmental Level	kuantitatif dengan pendekatan teknik <i>multilevel modelling</i> . Teknik pengambilan data adalah kuesioner dan pengambilan sampel menggunakan teknik <i>random sampling</i> . Metode analisis data yang digunakan korelasi <i>intraclass</i> dan variabel control.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja-keluarga yang mendukung bermanfaat bagi sikap kerja karyawan pada tingkat individu dan departemen. Temuan mengenai tingkat departemen sangat penting, karena menyiratkan bahwa sumber daya kontekstual atau bersama dalam organisasi (yaitu, budaya kerja-keluarga) yang mungkin terkait dengan sikap bersama untuk bekerja.
5	Ramazan Erdem, dan Belma Keklik (2013)	Beyond Family-Friendly Organizations : Life-Friendly Organizations- Organizational Culture of Life-Friendly Organizatios	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi, dengan menggunakan tiga komponen hidup (keluarga, sosial, pribadi) dan jenis budaya organisasi (budaya klan, budaya hirarki, budaya adhokrasi, budaya pasar)	Hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara budaya klan dan praktek berorientasi diri pada organisasi ($\beta = 0,454$; $T = 8,630$; $p < 0,000$). Ada hubungan positif yang signifikan antara budaya adhokrasi dan keluarga diarahkan praktek organisasi. ($\beta = 0,189$; $t = 2,954$; $p = 0,003$). Ada hubungan positif yang signifikan antara budaya pasar dan keluarga diarahkan praktek organisasi ($\beta = 0,140$; $t = 2,493$; $p = 0,013$). untuk budaya hirarki tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya hirarki dan keluarga diarahkan praktek organisasi. Model ini menjelaskan

				36,9% ($R^2 = 0,369$) dari perubahan dalam praktik organisasi berorientasi keluarga
6	Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman, dan Aries Ramdhani (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang.	Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas, dengan metode skala likert, rentang skala, analisis deskriptif, transformasi data, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji signifikan dan pengujian hipotesis.	Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 6,112 dan lebih besar dari t tabel dengan nilai 1,671 yang berarti bahwa H_0 ditolak yang menyatakan pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai positif ($r = 0,607$) dan signifikan dengan tingkat kesalahan 5% yang menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 36,9% dan sisanya sebesar 63,1% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7	Dahniar (2012)	Pengaruh Faktor-faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan dan Staf Tenaga Pengajar Di STMIK Banjarbaru)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat <i>deskriptif dan verifikatif survey</i> , dengan kuisioner sebagai instrumen penelitian dan dianalisis menggunakan metode analisis statistic Regresi Linier Berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel faktor budaya organisasi seperti pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja tempat kerja, penyelia dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara menyeluruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru. Namun, dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa ada banyak faktor lain yang lebih banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja diluar dari budaya organisasi.
8	Asfar Halim Dalimunthe (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan	metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisa data korelasi antar variabel.	hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578. Hal ini berarti koefisien bersifat positif sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima.
9	Berlian Gressy Septiani	Pengaruh Budaya Kolektivisme	Metode Simple Random Sampling dengan teknik	Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kolektivisme terhadap

dan Ino Yuwono (tth)	terhadap Kompetensi Inti Pada Kelompok Lini Manajerial PT Semen Gresik (Persero) tbk	pengundian.	kompetensi inti pada kelompok lini manajerial PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Analisis regresi dengan pembedaan lokasi menunjukkan bahwa di lokasi Gresik terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti. Pada lokasi Tuban tidak ditemui adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat budaya kolektivisme yang diwujudkan dengan kerjasama dan kekeluargaan terhadap tingkat kompetensi inti.
----------------------	--	-------------	--

Persamaan dan perbedaan :

1. Ikhsan Maksum (2014) Implementasi Budaya Kerja Kekeluargaan (*Work Family Cultur*) pada PT. Gunungmas Gondanglegi Malang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan etnografi. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa terdapat budaya kerja kekeluargaan yaitu rasa kekerabatan dan sikap gotong royong yang diwujudkan dengan interaksi sosial dan loyalitas terhadap rekan kerja maupun perusahaan. Dengan hasil tersebut memberikan dampak positif yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan proyek yang diberikan. Sedangkan variabel yang akan digunakan oleh peneliti adalah rasa kekerabatan dan sikap gotong royong dengan judul pengaruh budaya kekeluargaan terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan *explanatory research*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara budaya kekeluargaan dengan indikator rasa kekerabatan dan gotong royong terhadap kinerja karyawan. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup

dengan skala likert, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

2. Berlian Gressy Septiani dan Ino Yuwono (tth) dengan judul Pengaruh Budaya Kolektivisme terhadap Kompetensi Inti Pada Kelompok Lini Manajerial PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan metode Simple Random Sampling dengan teknik pengundian. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara umum berpengaruh signifikan antara budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti lini pada kelompok lini manajerial. Analisis regresi dengan perbedaan lokasi menunjukkan bahwa di lokasi Gresik terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti ($R = -0,555$ dan $p = 0.000$) dengan koefisien determinasi sebesar 30,8%. Pada lokasi kerja Gresik, besarnya kompetensi inti 30,8% dipengaruhi atau ditentukan oleh budaya kolektivisme, sementara 69,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pada lokasi Tuban tidak ditemui adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat budaya kolektivisme terhadap tingkat kompetensi inti ($R=-0,242$ dan $p=0,150$ dinyatakan tidak signifikan). Kompetensi inti berupa keterampilan, pengetahuan, peran sosial, kesan diri, sifat dan motif individual, hal ini dapat terjadi karena perasaan yang senasib. Sedangkan yang akan tentang budaya kekeluargaan dengan variabel rasa kekerabatan dan gotong royong yang berjudul pengaruh budaya kekeluargaan terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan *explanatory research*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara budaya kekeluargaan

dengan indikator rasa kekerabatan dan gotong royong terhadap kinerja karyawan. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan skala likert, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

2.2 Kajian teoritis

2.2.1 Budaya Kekeluargaan

2.2.1.1 Pengertian Budaya Kekeluargaan

Budaya adalah seperangkat nilai, yaitu norma-norma yang mengarahkan keyakinan dan pemahaman yang dibentuk oleh para anggota suatu organisasi dan mengajarkannya kepada para anggota baru sebaik mungkin, (Dicky dan Wisnu, 2005:244). Nilai tersebut umumnya dibentuk oleh pendiri perusahaan baru atau kecil dan oleh tim top management dalam sebuah perusahaan yang lebih besar, (Robert dan Angelo, 2005:80).

Menurut Yukl (Sani 2010:77) mendefinisikan budaya sebagai suatu asumsi-asumsi 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.

Secara umum keluarga merupakan sebuah unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang

terkumpul dan tinggal di suatu tempat di bawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan.

Keluarga sering dikatakan sebagai budaya yang kental terasa di Indonesia. Menurut Teguh (2014:38) dalam penelitiannya ditemukan adanya 3 fungsi yang menjadi esensi budaya keluarga, yaitu: fungsi afeksi, pemeliharaan, dan pemberdayaan. Asumsi bahwa sosialisasi adalah hal yang penting, semua manusia adalah setara, dan pekerja sebagai aset perusahaan menjadi asumsi yang mendasari budaya keluarga. Dampaknya, pekerja merasa memiliki perusahaan sehingga produktivitas meningkat. Penerapan keluarga dalam organisasi perlu memperhatikan konteks budaya setempat agar dapat mencapai efektifitas organisasi.

Menurut Schneider dalam artikel yang ditulis oleh Bella tentang keluarga menyatakan bahwa keluarga adalah interaksi antar manusia yang membentuk rasa saling memiliki dan terhubung satu sama lain. Keluarga juga dapat digunakan untuk menghubungkan luasnya pergaulan manusia ke dalam satu system yang koheren yang dapat membangun relasi dengan orang lain. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan, 2014) yang menunjukkan adanya indikator yang terdapat dalam budaya keluarga yaitu rasa kekerabatan dan sikap gotong royong.

Kekerabatan merupakan bagian yang sangat penting dalam struktur sosial yang merupakan sebuah jaringan hubungan kompleks berdasarkan

hubungan darah atau perkawinan. Sedangkan dalam KBBI hubungan kekerabatan merupakan hubungan diantara dua individu atau lebih karena memiliki asal usul yang sama (<http://www.artikata.web.id/hubungan-kekerabatan.html>, diperoleh pada tanggal 29 april 2015).

Gotong royong dalam KBBI, *verba* (kata kerja) bekerja bersama-sama dalam arti tolong-menolong, bantu-membantu (<http://www.artikata.web.id/gotong-royong.html>), diperoleh pada tanggal 29 april 2015). Gotong royong berasal dari kata dalam Bahasa Jawa. Kata gotong dapat dipadankan dengan kata pikul atau angkat. Kata royong dapat dipadankan dengan bersama-sama. Jadi kata gotong royong secara sederhana berarti mengangkat sesuatu secara bersama-sama atau juga diartikan sebagai mengerjakan sesuatu secara bersama-sama. Jadi, gotong royong memiliki pengertian sebagai bentuk partisipasi aktif setiap individu untuk ikut terlibat dalam memberi nilai tambah atau positif kepada setiap obyek, permasalahan atau kebutuhan orang banyak di sekelilingnya. Partisipasi aktif tersebut bisa berupa bantuan yang berwujud materi, keuangan, tenaga fisik, mental spiritual, ketrampilan, sumbangan pikiran atau nasihat yang konstruktif, sampai hanya berdoa kepada Tuhan (Rochmadi, 2012:4).

Secara konseptual, menurut Pranadji gotong royong dapat diartikan sebagai suatu model kerjasama yang disepakati bersama karena bisa menjadi modal sosial untuk membentuk kekuatan kelembagaan di tingkat

komunitas, masyarakat negara serta masyarakat lintas bangsa dan negara Indonesia dalam mewujudkan kesejahteraan (Rochmadi, 2012:4).

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).

Sedangkan menurut (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 yang berpendapat bahwa budaya kerja kekeluargaan dapat menimbulkan perasaan karyawan secara optimal terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarganya (Tito dan Anang, 2013:2).

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.

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, (Agustin, th:2).

Budaya yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif dapat 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 karena menimbulkan antara lain sebagai berikut :

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.

2. Perilaku-perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
3. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi.
4. Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan dan penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi.
6. Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya, yang sangat rewarding.
7. Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan.
8. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek ; pengarahannya perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, yaitu menekan pada para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.
9. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

Berdasarkan beberapa hal diatas dari budaya yang ditimbulkan oleh kuatnya budaya dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat pula menjadi sebuah kekuatan dalam budaya perusahaan yang berbasis kekeluargaan.

2.2.1.2 Budaya Kekeluargaan Dalam Perspektif Islam

Tidak seluruhnya budaya yang ada keliru dan bertentangan dengan islam. Syariah islam berkedudukan sebagai filter dan standar penilaian atas budaya asing. Didalam islam atau didalam *fiqh (ushul fiqh)* budaya dikenal dengan istilah “*Al-urfu*” adat atau kebiasaan. Seorang pemimpin atau manajer yang ingin memproduksi sebuah budaya, diharuskan terlebih dahulu menentukan referensi yang ingin digunakannya. Kemudian mengolah referensi tersebut dengan standar produk yang dihasilkan, sehingga tidak akan melenceng dari syari’at islam, dalam artikel (Fikri, 2012:<http://konsep-budaya-organisasi-secara-islami.html>, diperoleh pada tanggal 5 september 2014).

Islam selalu menghargai karya dan budaya masyarakat selama hal tersebut masih sesuai dengan syari’at islam. Apabila budaya dalam sebuah organisasi terbentuk dengan baik dan didasari dari keyakinan diri seseorang yang menjalankannya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dan dapat mewujudkan kekompakan dalam suatu organisasi, dalam artikel (Fikri, 2012). Didalam Al-Qur’an Surat Al-Baqarah:30, sebagai berikut :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi."

mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi, jika terdapat kesombongan, akan hancurlah perusahaan itu. Apalagi dengan kondisi zaman modern seperti sekarang ini, budaya dan adat masyarakat selalu berubah baik dari segi sosial, teknologi, ekonomi dan lain sebagainya. Oleh karena itu, budaya dalam sebuah organisasi sangat penting untuk membangun kekompakan karyawan dan memajukan organisasi. Sehingga dalam ajaran islam membutuhkan hukum-hukum yang mengkaji tentang masalah-masalah keyakinan dengan didasari oleh Al-qur'an dan Hadist agar tidak terbentur dengan ajaran Islam yang hakiki.

Begitu juga dengan firman Allah SWT dalam Qur'an Surat An-Nisaa' ayat 1, yang menyatakan tentang hubungan silaturrahi dalam suatu organisasi (<http://skypin.tripod.com/agama/wacana1.html>), yaitu ;

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا
وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ ۗ وَالْأَرْحَامَ ۗ إِنَّ اللَّهَ

كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾

Artinya : Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya. Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.

Berdasarkan ayat diatas menjelaskan bahwasannya manusia takkan mencapai kehidupan tenteram tanpa pergaulan di dalam suatu kelompok tertentu yang mengikat dirinya dengan hak-hak dan berbagai kewajiban di dalam kelompok tersebut yang dimaksud dengan kelompok di sini adalah hubungan dalam bentuk kekeluargaan. Keluarga adalah bagian dari masyarakat yang merupakan sumber kebahagiaan bagi masyarakat itu sendiri. Dengan melalui hubungan kekeluargaan, seseorang bisa memperoleh hak-haknya yang patut diterima. Selain itu ia akan merasa tenteram dan aman di bawah naungannya. Karenanya, Islam mengajarkan agar selalu berpegang pada tata hubungan kekeluargaan ini dan mendahulukan kepentingan orang lain dibandingkan kepentingannya sendiri. Di lain pihak Islam juga mengancam orang-orang yang memutuskan hubungan silaturrahi ini, dan akan mendapatkan siksa yang pedih. Sebab, perbuatan tersebut merupakan tindakan dosa.

Ayat tersebut juga menjelaskan tentang kedudukan silaturrahi dalam islam yang mana hal tersebut harus diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagaimana sikap kekeluargaan yaitu dengan berbuat baik pada seluruh anggota organisasi, menghaluskan perasaan atau tidak menyakiti orang lain dan menunaikan hak-haknya, serta menghindari melanggar hak-hak tersebut atau mengurangi atau bahkan menzalimi orang lain, sehingga tata hubungan kekeluargaan dalam suatu organisasi dapat terjaga dan menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Silaturahmi juga dapat membantu menjalin ikatan persaudaraan antar karyawan, dalam keterkaitan itu akan senantiasa saling membantu dan bekerjasama untuk saling meringankan baik secara sukarela atau dengan imbalan (Ilfi Nur Diana, 2008:217-218).

Dari penjabaran diatas adapun hadis yang mendasarinya:

Bukhori:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ أَبِي يَعْقُوبَ الْكِرْبَلِيُّ حَدَّثَنَا حَسَنُ بْنُ حَدَّ ثَنَا نُؤْسُ قَالَ مُحَمَّدٌ هُوَ
الرُّهْرِيُّ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ
سَلَّمَ يَقُولُ مَنْ سَرَّهُ أَنْ يُبْسَطَ لَهُ فِي رِزْقِهِ أَوْ يُنْسَأَ لَهُ فِي أَثَرِهِ فَلْيَصِلْ رَجْمَهُ

Artinya:

Nabi bersabda: “barang siapa yang ingin dilapangkan rezekinya atau di panjang kan umurnya, maka bersilaturahmiilah.”

(Matan lain: Muslim 4638, Abi Daud 1443, Ahmad 12128)

Budaya kekeluargaan dengan wujud gotong royong juga berkaitan dengan solidaritas dengan prinsip islami. dalam sebuah artikel tentang pentingnya solidaritas islami dan menjaga ukhuwah islamiah (<http://ukhuwahislamiyah.com/pentingnya-solidaritas-islami-dan-menjaga-ukhuwah-islamiyah/>, tanggal 14 April 2015) yang menyatakan bahwa solidaritas islami adalah tolong menolong dalam kebaikan dan ketaqwaan, saling menjamin, saling berlemah lembut, saling menasehati dalam hal kebenaran dan bersabar atasnya. Sebagaimana kita ketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial, yang mana ia memerlukan orang lain dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap manusia diciptakan dengan kelebihan dan kekurangan masing-masing sehingga diperlukan kerjasama

untuk saling melengkapi. Sebagaimana firman Allah dalam QS : Al-Maidah :

2, yaitu :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.

Dalam ayat diatas Allah memerintahkan hamba-Nya untuk selalu tolong menolong dalam kebaikan dan ketaqwaan dan memperingatkan dari kerjasama dalam perbuatan dosa dan pelanggaran. Ayat diatas bersifat umum, baik dalam perkara duniawi maupun akhirat. Termasuk wujud dari solidaritas islami adalah beramar ma'ruf nahi munkar, berdakwah ilallah, dan memberi petunjuk manusia pada sebab-sebab kebahagiaan di dunia dan akhirat. Termasuk di dalamnya juga, mengajari orang-orang yang jahil atas urusan agama mereka, menolong orang-orang yang didzolimi, dan mencegah orang-orang yang dzolim atas yang lainnya.

2.2.1.3 Kelemahan Budaya Kekeluargaan dalam Organisasi

Menurut Farid Aulia Tanjung (2013:1-2) terdapat kelemahan dalam budaya kekeluargaan di dalam lingkungan kerja, yaitu

- a. Toleransi yang cenderung rendah terhadap keragaman

Organisasi yang menerapkan budaya kekeluargaan cenderung menjadi organisasi yang homogen. Anggota memiliki kesamaan keyakinan, tujuan, atau bahkan karakteristik demografis yang mungkin membuat mereka lebih mudah menyatu, tetapi berpotensi juga untuk merusak karakter penting dari perusahaan yang keragaman

b. Perbedaan pendapat cenderung tidak terjadi

Di satu sisi hal ini merupakan keuntungan dan membuat organisasi berjalan dengan stabil. Karena budaya kekeluargaan pada organisasi memprioritaskan kerjasama di atas segalanya, anggota cenderung tidak ingin menyuarakan pendapat yang melawan ide yang telah disepakati bersama meskipun mereka percaya bahwa pendapat tersebut bisa jadi pendapat yang benar. Jika suatu kelompok dihadapi pada permasalahan area abu-abu, sulit bagi kelompok tersebut mengeksplorasi seluruh aspek yang terdapat pada masalah sehingga sering berdampak pada keputusan yang tidak komprehensif.

c. Potensi penyelewengan jabatan

Budaya kekeluargaan cenderung terbuka, bersahabat, dan saling berpendapat dapat lebih diapresiasi oleh anggotanya melebihi budaya lainnya. Akan tetapi, budaya yang nyaman ini rentan terhadap penyelewengan dikarenakan terdapat kesempatan untuk membela diri dibandingkan berkontribusi. Anggota diberikan kebebasan dan otonomi sehingga terdapat kemungkinan bahwa anggota tersebut menggunakan kontribusi dan hasil yang telah dicapainya sebagai alasan untuk mendorong organisasi bergerak sesuai keinginan pribadinya.

d. Kurangnya otoritas pemimpin

Pemimpin pada organisasi berbudaya kekeluargaan menerapkan peran mendidik anggotanya, sebagaimana peran orangtua di dalam

keluarga. Garis perintah tidak didefinisikan dengan jelas pada organisasi berbudaya kekeluargaan, karena keputusan seringkali dibuat secara independen oleh anggota atau berdasarkan kesepakatan bersama. Ketidakjelasan rantai komando ini dapat menjadi kerugian pada situasi dimana keputusan harus diambil dengan cepat, dan tidak terdapat waktu untuk mencari kesepakatan anggota. Permasalahan ini juga dapat muncul ketika terkait dengan perdebatan antar anggota. Tanpa sosok kepemimpinan yang kuat, ide yang bagus dan tepat dapat diabaikan hanya karena ide tersebut tidak disetujui oleh seluruh anggota organisasi.

Asas kekeluargaan yang diwujudkan dengan adanya hubungan yang baik antar seluruh anggota organisasi dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja, akan tetapi dalam asas kekeluargaan ini juga dibutuhkan sikap profesionalisme dalam menjalankan amanah atau tugas yang diberikan. Karena kelemahan dari asas kekeluargaan tanpa didasari dengan sikap profesional dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan terhadap kepercayaan yang telah diberikan. Oleh sebab itu, profesionalisme harus selalu ada dan selalu dijunjung tinggi, untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat melakukan usaha-usahanya dari sumber daya yang berkualitas.

Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah dicapainya dengan kemampuan yang dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan (Timpe dalam Sani & Vivin, 2013:176).

Menurut Prawirosentono (Edy, 2010:170) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Edy (2010:186) terdapat indikator keterlibatan dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan budaya organisasi, yaitu (1) pemberdayaan (para karyawan mempunyai otoritas, inisiatif, dan kemampuan untuk mengatur pekerjaannya sendiri sehingga terbentuk rasa memiliki dan tanggung jawab pada organisasi, (2) orientasi tim (organisasi bergantung pada usaha tim untuk menyelesaikan pekerjaan kearah tujuan bersama namun masing-masing karyawan saling bertanggung jawab, (3) pengembangan kemampuan (organisasi menginvestasikan dananya pada pengembangan kemampuan keterampilan pada karyawannya agar lebih kompetitif dalam memenuhi tantangan bisnis).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2.2.2.2 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam organisasi pengukuran organisasi digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan di antara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Hasibuan (Asfar, 2009:35), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

b. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolok ukur kinerja.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolok ukur kinerja.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolok ukur dalam meningkatkan kinerja.

g. Tanggung Jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Menurut Cormick & Tiffin (Edy, 2010:172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan, dan ketepatan.

Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Menurut Mathis dan Jackson (Sani, 2010:73) , mengatakan bahwa terdapat 5 elemen yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu :

1. kuantitas dari hasil
2. kualitas dari hasil
3. ketepatan waktu dari hasil
4. kehadiran
5. kemampuan bekerja sama

Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (Sani, 2010:74) mengemukakan bahwa terdapat 6 kriteria dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu :

- a. *Quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- c. *Times Lines*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya, serta waktu yang tersedia untuk yang lain.
- d. *Cost Effectiveness*, adalah sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material) dapat

dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.

- e. *Need for Supervision*, adalah merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan oleh seorang atasan atau *supervisor* untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan.
- f. *Interpersonal Impack*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

2.2.3 Hubungan Budaya Kekeluargaan dengan Kinerja Karyawan

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.

Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sebagaimana fungsi keluarga pada umumnya yaitu fungsi afeksi dalam sebuah keluarga untuk melindungi dan memberdayakan anggota keluarganya. Begitu juga dengan budaya kekeluargaan dalam suatu organisasi akan menimbulkan komitmen afektif, sehingga beberapa kelemahan dari budaya kekeluargaan yang telah dijelaskan diatas dapat dihindari. Allen (Tito dan Anang, 2013:3) menyebutkan komitmen afektif merupakan suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Hal ini diperkuat oleh Hakket et. Al (Tito dan Anang, 2013:3) yang mengatakan bahwa karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat, akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediaannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Begitu juga dengan menjaga hubungan silaturrahi antar karyawan merupakan suatu anjuran dalam ajaran islam.

Dengan diterapkannya budaya kekeluargaan yang diwujudkan dengan adanya komitmen afektif dan hubungan silaturrahi dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab pada diri karyawan sehingga karyawan merasa ikut memiliki dan bertanggung jawab terhadap kehidupan organisasi sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



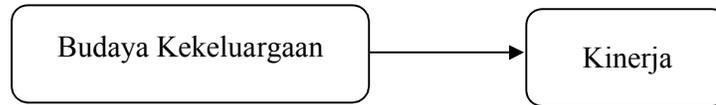
Penjelasan :

Budaya kekeluargaan yang terdiri dari rasa kekerabatan dan gotong royong merupakan suatu hal yang dapat dijadikan sebagai pendukung oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya karena kekerabatan dalam interaksi sosial dan kerjasama (gotong royong) menjadi salah satu faktor pendukung dalam operasional organisasi di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan ini, dapat memunculkan persepsi kepada karyawan bahwa antar karyawan sebagai keluarga kandung akan terbentuk dengan baik sehingga memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Ikhsan (2013;51) rasa kekerabatan dan rasa saling gotong royong dapat menjaga ikatan dan loyalitas terhadap kelompoknya sehingga 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.

2.3.1 Model Konsep

Dalam penelitian ini, model konsep penelitian adalah sebagai berikut :

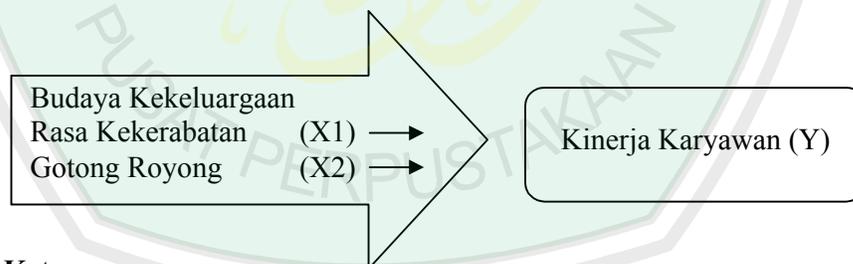
Gambar 2.2
Model Konsep



2.3.2 Model Hipotesis

Menurut Arikunto (1998:62) mengemukakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono. 2009:64). Agar variabel tersebut dapat diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam bentuk hipotesis sebagai berikut.

Gambar 2.3
Model Hipotesis



Keterangan :

- Pengaruh secara parsial variabel X_i terhadap variabel Y
- ⇒ Pengaruh secara simultan variabel X_i terhadap variabel Y

2.3.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan model hipotesis, maka hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel rasa kekerabatan (X1) dan gotong royong (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.
- b. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel rasa kekerabatan (X1) dan gotong royong (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Diduga variabel kekerabatan yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

