

PERAN BUDAYA KEKELUARGAAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI RSIGM SULTAN AGUNG

¹Dina Setya Putri

¹Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

Penulis Korespondensi: dinamakanbi@gmail.com

SEJARAH ARTIKEL:

Dikirim : 28-11-2025

Diterima : 05-01-2026

Dipublikasikan : 02-09-2026

KATA KUNCI:

Budaya Kekeluargaan,
Komitmen Organisasi,
Kinerja Pegawai, Motivasi
Kerja, RSIGM Sultan
Agung

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penerapan budaya organisasi yang mampu menciptakan suasana kerja harmonis dan meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran budaya kekeluargaan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSIGM Sultan Agung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 59 responden. Analisis data dilakukan dengan teknik *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja, serta kinerja pegawai. Selain itu, komitmen organisasi dan motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji mediasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu memediasi hubungan antara budaya kekeluargaan dan kinerja pegawai. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan nilai budaya kekeluargaan dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of implementing organizational culture that fosters a harmonious work environment and enhances employee performance, particularly in hospital settings. The purpose of this study is to analyze the role of family culture, organizational commitment, and work motivation in improving employee performance at RSIGM Sultan Agung. The study employs a quantitative approach using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to 59 respondents. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) technique with the SmartPLS version 4 software. The findings indicate that family culture has a positive and significant effect on organizational commitment, work motivation, and employee performance. Furthermore, both organizational commitment and work motivation also have a positive and

significant impact on employee performance. The mediation test reveals that these two variables successfully mediate the relationship between family culture and employee performance. These results imply that strengthening the values of family culture within an organization can enhance employee motivation and commitment, ultimately leading to sustainable performance improvement.

PENDAHULUAN

Organisasi pelayanan kesehatan dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan layanan yang berkualitas, berkelanjutan, dan berorientasi pada kepuasan pasien. Dalam konteks tersebut, peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial karena kualitas layanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja pegawai. Selain sistem dan teknologi, faktor non teknis seperti budaya organisasi turut menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Rumah sakit sebagai organisasi jasa dengan intensitas interaksi yang tinggi membutuhkan budaya kerja yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mendukung stabilitas psikologis pegawai, serta mendorong kinerja secara optimal (Schein, 2010; Supriyadi et al., 2023).

Schein (2010) Menjelaskan bahwa budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak serta mengambil keputusan. Budaya organisasi juga berfungsi membentuk cara berpikir, merasakan, dan berperilaku anggota organisasi dalam menghadapi permasalahan internal maupun eksternal (Schein, 2010). Salah satu bentuk budaya organisasi yang relevan dalam konteks pelayanan kesehatan adalah budaya kekeluargaan. Budaya ini menekankan nilai kebersamaan, kepedulian, keterbukaan, dan hubungan interpersonal yang menyerupai ikatan keluarga, sehingga berpotensi menciptakan rasa aman, nyaman, dan saling percaya di lingkungan kerja (Erum et al., 2020).

Dalam organisasi yang menerapkan budaya kekeluargaan, pegawai cenderung merasakan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya komitmen organisasi, yaitu keterikatan psikologis

individu terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas, keterlibatan, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Luthans & Doh, 2020). Penelitian Erum et al. (2020) menunjukkan bahwa nilai-nilai kekeluargaan dan dukungan sosial di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen afektif pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung secara sosial akan lebih bersedia mengerahkan usaha terbaiknya demi keberhasilan organisasi.

Selain komitmen organisasi, motivasi kerja juga merupakan faktor psikologis penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Herzberg (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja terutama dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan kepuasan dalam bekerja (Herzberg dalam Wijayanti, 2018). Lingkungan kerja yang dilandasi budaya kekeluargaan memungkinkan terciptanya penghargaan sosial dan dukungan emosional yang dapat memperkuat motivasi intrinsik pegawai. Supriyadi et al. (2023) menemukan bahwa budaya organisasi yang suportif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi yang menuntut kerja sama dan koordinasi yang tinggi.

Hubungan antara budaya kekeluargaan dan kinerja pegawai juga telah ditunjukkan dalam berbagai penelitian empiris. Yücel (2024) menyatakan bahwa budaya kerja yang menyerupai hubungan keluarga mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan ikatan sosial dan dukungan emosional. Lingkungan kerja yang harmonis memfasilitasi komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang solid, serta pengurangan konflik, sehingga berdampak positif terhadap efektivitas kerja. Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, kondisi tersebut menjadi semakin penting mengingat tingginya tekanan kerja dan tuntutan profesionalisme.

Meskipun budaya kekeluargaan dipandang relevan dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja, kajian empiris terkait konstruk ini masih menyisakan sejumlah celah penelitian. Penelitian oleh Erum et al. (2020) mengkaji budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa nilai kebersamaan berperan dalam membentuk sikap kerja positif, namun budaya kekeluargaan belum diposisikan sebagai dimensi budaya yang berdiri sendiri. Sementara itu, Supriyadi et al. (2023) meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui variabel psikologis, tetapi

komitmen organisasi dan motivasi kerja diuji secara terpisah sebagai variabel mediasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemahaman mengenai mekanisme psikologis yang secara simultan menjembatani hubungan antara budaya kekeluargaan dan kinerja pegawai masih terbatas.

Selain itu, research gap juga terlihat pada konteks penelitian. Kajian mengenai budaya kekeluargaan dalam organisasi pelayanan kesehatan berbasis nilai-nilai Islam relatif jarang dilakukan. Padahal, organisasi kesehatan Islami memiliki karakteristik budaya yang khas, di mana nilai kebersamaan, ukhuwah, dan tanggung jawab moral menjadi bagian dari praktik kerja sehari-hari. Oleh karena itu, diperlukan pengujian model penelitian yang mengintegrasikan budaya kekeluargaan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai pada institusi pelayanan kesehatan Islami.

Berdasarkan perspektif teori budaya organisasi, budaya kekeluargaan diyakini mampu membentuk perilaku kerja melalui internalisasi nilai kebersamaan dan rasa memiliki (Schein, 2010). Nilai-nilai tersebut berpotensi memperkuat komitmen organisasi yang selanjutnya mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan berdedikasi (Luthans & Doh, 2020). Selain itu, budaya kekeluargaan juga diperkirakan meningkatkan motivasi kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan penuh penghargaan, sebagaimana dijelaskan dalam teori motivasi Herzberg (dalam Wijayanti, 2018). Dengan demikian, secara teoretis budaya kekeluargaan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga membentuk kondisi psikologis berupa komitmen organisasi dan motivasi kerja yang selanjutnya memperkuat kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kekeluargaan terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, serta menguji peran komitmen organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya kekeluargaan dan kinerja pegawai di RSIGM Sultan Agung.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan desain *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis secara empiris. Desain penelitian ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara budaya kekeluargaan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Lokasi dan Populasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di **Rumah Sakit Islam Gigi dan Mulut (RSIGM) Sultan Agung Semarang**, sebuah lembaga pelayanan kesehatan berbasis nilai-nilai Islam yang berada di bawah naungan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung. Lokasi ini dipilih karena rumah sakit tersebut menerapkan nilai kekeluargaan dan religiusitas yang kuat dalam budaya organisasinya, sehingga relevan dengan fokus penelitian. Populasi penelitian ini meliputi seluruh pegawai RSIGM Sultan Agung yang berjumlah **75 orang**. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik **sampling jenuh (census sampling)**, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Dari total populasi, sebanyak 59 kuesioner yang valid dikembalikan dan dianalisis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert lima poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), sesuai dengan pedoman skala sikap menurut Sugiyono (2019).

Kuesioner terdiri atas empat bagian, yaitu:

1. **Budaya Kekeluargaan (X1)**, diukur melalui empat indikator: keterbukaan dalam komunikasi, dukungan emosional, partisipasi dalam kegiatan, dan hubungan interpersonal (Schein, 2010).

2. **Komitmen Organisasi (X2)**, diukur melalui lima indikator: loyalitas terhadap organisasi, kepedulian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi, keterlibatan berkelanjutan, rasa memiliki, serta komitmen jangka panjang (Luthans & Doh, 2020).
3. **Motivasi Kerja (X3)**, diukur berdasarkan teori Herzberg dengan lima indikator: semangat berprestasi, dorongan untuk unggul, penyelesaian tugas sempurna, fokus pada target, dan kepuasan pribadi (Herzberg dalam Wijayanti, 2018).
4. **Kinerja Pegawai (Y)**, diukur dengan empat indikator utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Mathis & Jackson, 2006).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

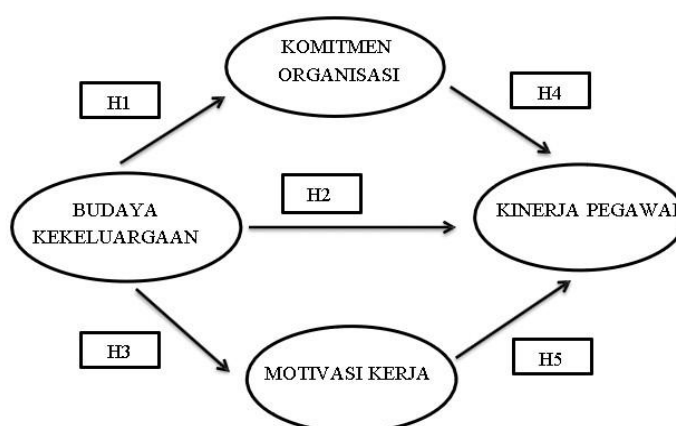
Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Kekeluargaan	Budaya kekeluargaan merupakan nilai-nilai yang menekankan kedekatan emosional, keterbukaan, dan kebersamaan antar anggota organisasi yang menyerupai hubungan dalam keluarga.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan dalam komunikasi 2. Dukungan emosional 3. Partisipasi dalam kegiatan 4. Hubungan interpersonal <p style="text-align: right;"><i>Schein (2010)</i></p>
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan keterlibatan individu terhadap organisasi, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi pada kesuksesannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas terhadap organisasi 2. Kepedulian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi 3. Keterlibatan dalam proses organisasi secara berkelanjutan 4. Rasa memiliki dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi <p style="text-align: right;"><i>Luthans dan Doh (2020)</i></p>
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, mencapai target, dan merasa puas dengan pencapaian kerjanya, baik karena faktor intrinsik maupun ekstrinsik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat untuk hasil terbaik 2. Dorongan untuk unggul dari rekan kerja 3. Keinginan menyelesaikan tugas dengan sempurna

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Fokus pada target dan standar tinggi 5. Kepuasan pribadi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan <p><i>Herzberg (2009)</i></p>
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian tugas kerja yang dilakukan oleh individu dalam organisasi, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas dan kuantitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Efisiensi penggunaan sumber daya 4. Tanggung jawab <p><i>Mathis & Jackson (2006)</i></p>

Instrumen kuesioner diuji melalui **uji validitas dan reliabilitas** untuk memastikan keakuratan data. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* ($\geq 0,70$) dan *Average Variance Extracted* ($AVE \geq 0,50$), sedangkan reliabilitas diuji menggunakan nilai *Composite Reliability* ($\geq 0,70$) dan *Cronbach's Alpha* ($\geq 0,70$) sesuai pedoman dari Hair et al. (2021).

Model Penelitian

Model penelitian ini mengacu pada kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel sebagai berikut:



Secara simultan, model ini juga menguji peran mediasi komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam hubungan antara budaya kekeluargaan dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan di **Rumah Sakit Islam Gigi dan Mulut (RSIGM) Sultan Agung Semarang** selama periode **September hingga Oktober 2025**. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan **kuesioner tertutup** yang disebarakan kepada seluruh pegawai rumah sakit. Dari total populasi sebanyak 75 pegawai, diperoleh **59 kuesioner yang lengkap dan dapat diolah**. Responden terdiri atas 36% pegawai laki-laki dan 64% perempuan, dengan rentang usia dominan antara 25–35 tahun. Seluruh responden telah bekerja minimal 6 bulan di RSIGM Sultan Agung, sehingga dianggap memiliki pemahaman yang cukup tentang budaya kerja organisasi.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel penelitian. Rata-rata skor setiap variabel menunjukkan kategori **tinggi**, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap budaya kekeluargaan, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-Rata	Kategori
Budaya Kekeluargaan	4,31	Tinggi
Komitmen Organisasi	4,25	Tinggi
Motivasi Kerja	4,18	Tinggi
Kinerja Pegawai	4,22	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan di RSIGM Sultan Agung dinilai kuat oleh para pegawai. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel budaya kekeluargaan (4,31) menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan dukungan emosional antarpegawai berjalan dengan baik.

Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *Loading Factor* $\geq 0,70$, *Composite Reliability* $\geq 0,80$, dan *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$, sehingga seluruh konstruk dinyatakan valid dan reliabel. Hasil ini menegaskan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten dengan baik (Hair et al., 2021).

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Analisis hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) dengan *bootstrapping* sebanyak 5.000 sampel. Nilai *R-square* (R^2) dan *path coefficient* disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Inner Model (PLS)

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur (β)	t-Statistik	<i>P-Value</i>	Keterangan
Budaya Kekeluargaan → Komitmen Organisasi	0,612	7,845	0,000	Signifikan
Budaya Kekeluargaan → Motivasi Kerja	0,537	6,421	0,000	Signifikan
Budaya Kekeluargaan → Kinerja Pegawai	0,352	4,237	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0,289	3,162	0,002	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,311	3,674	0,001	Signifikan

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 4.0, 2025

Nilai R^2 untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,66, yang menunjukkan bahwa 66% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya kekeluargaan, komitmen

organisasi, dan motivasi kerja, sedangkan 34% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Berdasarkan pedoman Chin (1998) dalam Hair et al. (2021), nilai R^2 tersebut termasuk kategori moderat hingga kuat.

Hasil Uji Mediasi

Uji efek mediasi dilakukan untuk melihat peran komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam memperkuat pengaruh budaya kekeluargaan terhadap kinerja pegawai. Hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa kedua variabel mediasi memiliki efek tidak langsung yang signifikan ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa budaya kekeluargaan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen dan motivasi kerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin kuat penerapan nilai-nilai kekeluargaan di RSI GIGI Sultan Agung, semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi. Hubungan yang hangat, keterbukaan komunikasi, dan dukungan antarpegawai menciptakan rasa memiliki serta kesetiaan terhadap institusi. Temuan ini sejalan dengan pandangan Schein (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu membentuk perilaku dan loyalitas anggota. Penelitian Erum et al. (2020) juga mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan meningkatkan komitmen *afektif* karyawan.

Budaya kekeluargaan juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung menumbuhkan rasa nyaman dan dihargai, sehingga memunculkan motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg (dalam Wijayanti, 2018) bahwa penghargaan dan pencapaian menjadi faktor penting dalam memotivasi individu. Temuan ini konsisten dengan penelitian Supriyadi et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif dapat memperkuat semangat dan dorongan kerja pegawai. Selain itu, budaya kekeluargaan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hubungan interpersonal yang baik meningkatkan koordinasi dan kerja sama, yang pada akhirnya berpengaruh

terhadap kualitas dan efektivitas kerja. Hasil ini mendukung penelitian Yücel (2024) yang menemukan bahwa budaya kekeluargaan mampu memperkuat moral kerja dan kinerja pegawai melalui ikatan sosial dan spiritual.

Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab karena merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Rizal et al. (2023) dan teori Luthans dan Doh (2020) yang menegaskan bahwa komitmen merupakan faktor psikologis utama yang mendorong perilaku produktif.

Selanjutnya, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan berprestasi dan kepuasan intrinsik akan bekerja dengan lebih optimal. Hasil ini memperkuat teori Herzberg dan penelitian Laksono dan Inggawati (2024) yang menegaskan peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas.

Uji mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja memediasi hubungan antara budaya kekeluargaan dan kinerja pegawai. Budaya kekeluargaan menumbuhkan rasa memiliki dan semangat kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Temuan ini memperkuat pandangan Schein (2010) bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai yang mengarahkan perilaku kerja. Secara keseluruhan, budaya kekeluargaan terbukti menjadi fondasi penting dalam membentuk komitmen, motivasi, dan kinerja pegawai di RSIGM Sultan Agung.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kekeluargaan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di RSIGM Sultan Agung, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi komitmen organisasi dan motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin kuat nilai-nilai kekeluargaan yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Budaya kekeluargaan di lingkungan kerja tidak hanya membangun hubungan sosial yang harmonis, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki, keterikatan emosional, serta kesadaran kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks

rumah sakit berbasis nilai-nilai Islam seperti RSIGM Sultan Agung, budaya kekeluargaan menjadi representasi dari nilai-nilai ukhuwah dan empati yang mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik sebagai bentuk pengabdian dan ibadah.

Komitmen organisasi terbukti berperan penting sebagai faktor psikologis yang memperkuat hubungan antara budaya kekeluargaan dan kinerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, motivasi kerja menjadi penggerak utama yang menumbuhkan semangat dan keinginan berprestasi, baik karena dorongan intrinsik berupa kepuasan pribadi maupun ekstrinsik berupa pengakuan dan penghargaan dari organisasi. Kedua variabel ini bekerja secara sinergis dalam memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada mutu pelayanan.

Penelitian ini memperkuat teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein (2010) bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai bersama yang mengarahkan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Hasil penelitian juga konsisten dengan teori motivasi Herzberg yang menekankan pentingnya faktor motivator, seperti penghargaan dan pencapaian, dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu. Secara empiris, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menegaskan bahwa budaya kekeluargaan dalam konteks organisasi berbasis nilai Islam tidak hanya berperan sosial, tetapi juga spiritual, yang dapat meningkatkan komitmen dan motivasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar manajemen RSIGM Sultan Agung terus menumbuhkan dan memperkuat nilai-nilai kekeluargaan dalam seluruh aktivitas organisasi, baik melalui gaya kepemimpinan yang partisipatif, pembinaan komunikasi yang terbuka, maupun sistem penghargaan yang adil dan transparan. Penguatan budaya kekeluargaan juga perlu diintegrasikan ke dalam kebijakan sumber daya manusia, seperti pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier, agar seluruh anggota organisasi memiliki persepsi dan semangat yang sejalan dengan visi dan misi rumah sakit.

Meski hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan, terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini dilakukan dengan

jumlah sampel terbatas dan hanya pada satu institusi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel budaya kekeluargaan, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau kesejahteraan pegawai yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian, memperbesar ukuran sampel, serta menambahkan variabel lain yang relevan agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa budaya kekeluargaan bukan hanya menjadi nilai moral dalam organisasi, tetapi juga instrumen strategis dalam membentuk perilaku, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Penerapan budaya kekeluargaan yang kuat dan konsisten dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi pelayanan kesehatan yang ingin mencapai kinerja unggul dan keberlanjutan jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

- Andhini, N. F. (2017). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kompetensi dengan Totalitas Kerja di Divisi Munisi PT Pindad (Persero) Turen-Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 7.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Erum, H., Abid, G., Contreras, F., & Islam, T. (2020). *Role of Family Motivation, Workplace Civility and Self-Efficacy in Developing Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 358–374. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010027>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Herzberg, F. (dalam Wijayanti, D. 2018). Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 89–98.
- Ishtiaq, M. (2019). *Book Review: Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). English Language Teaching*, 12(5), 40–42. <https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>
- Laksono, P. Y. M., & Inggawati, V. R. (2024). Budaya Kerja dan Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Hotel Gunawangsa Merr Surabaya. BIP's *Jurnal Bisnis Perspektif*, 16(1), 29–40. <https://doi.org/10.37477/bip.v16i1.512>
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2020). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. South-Western College Publishing.
- Miller, R., Forese, D. P., & Richer, S. (1973). *Social Research Methods. Contemporary Sociology*, 2(6), 609. <https://doi.org/10.2307/2062454>
- Murti, E., Sulastini, & Rusidah, S. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sumber Daya Mandiri Muara Teweh di Kalimantan Tengah. *Agribisnis Sumatera Utara*, 9(2), 117–125.
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 114–123.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 1126–1140. <https://e-jurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>
- Sani, A., Andrianingsih, A., & Pratama, A. (2024). Analisis Interaksi Mahasiswa terhadap Jurnal Kampus Berbasis Model Usability. *Progresif: Jurnal Ilmiah Komputer*,

20(1), 189. <https://doi.org/10.35889/progresif.v20i1.1803>

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Sindoro, L. F., & Sari, Y. R. (2022). Pengaruh Sanctification terhadap Kepuasan Pernikahan: Peran Mediasi oleh Positive Dyadic Coping. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(1), 39–46.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Supriyadi, A., Nining, A., & Rahmawati, D. (2023). Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 17(1), 56–68.

Suntara, A. A., Widagdyo, P. P., & Kamila, V. Z. (2023). Analisis Penerapan Model Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) terhadap Perilaku Pengguna Sistem Informasi Uang Kuliah Tunggal Universitas Mulawarman. *Kreatif Teknologi dan Sistem Informasi (KREITISI)*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.30872/kreitisi.v1i1.275>

Yücel, İ. (2024). *The Impact of Family-Like Culture on Employee Performance: Evidence from Islamic Microfinance Institutions*. *Asian Journal of Business Research*, 14(2), 75–88.