

*The Influence of Family Harmony on Employee Performance at STDI Imam Syafi'i
Jember*

**Pengaruh Keharmonisan Keluarga terhadap Kinerja Karyawan STDI Imam
Syafi'i Jember**

**Farikhatul Aini Aprilia[✉], Jamilah Mar'atush Sholihah, Wafa Amal Khoerina,
Abdul Rahman Ramadhan, Muhsan Syarafuddin**
Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i, Jember, Indonesia
[✉] farikhatul.aprilia@gmail.com

ABSTRACT

Marriage is one of the longest forms of worship, bound by a strong and great covenant (mitsaqan ghalizhan). The main purpose of marriage is to achieve harmony in a household that is sakinah, mawaddah, wa rahmah. Family harmony is not only beneficial for personal life, but also has a positive impact on individual performance by providing emotional support that strengthens work enthusiasm. Conversely, disharmony can reduce performance due to lack of support from a partner or emotional stress that can interfere with concentration and productivity. STDI Imam Syafi'i is a private Islamic religious college that integrates Islamic values in education to create an environment that supports family harmony among academics. This study aims to analyze the effect of family harmony on employee performance at STDI Imam Syafi'i Jember using a quantitative approach. A total of 30 respondents were taken using a purposive sampling technique. The instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The data were analyzed using simple linear regression using JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program) software to measure the influence of communication, spousal support, conflict, and marital satisfaction on productivity, commitment, and work effectiveness. The results showed that family harmony influenced employee performance with a contribution of 18.4%. This finding is expected to provide new insights for the academic community in improving family welfare and performance in Islamic educational institutions.

Keywords: *influence, family harmony, employee performance*

ABSTRAK

Pernikahan merupakan salah satu bentuk ibadah terpanjang, diikat dengan perjanjian yang kuat dan agung (*mitsaqan ghalizhan*). Tujuan utama pernikahan adalah untuk mencapai keharmonisan dalam rumah tangga yang sakinah, *mawaddah, wa rahmah*. Keharmonisan keluarga tidak hanya bermanfaat bagi kehidupan pribadi, tetapi juga berdampak positif pada kinerja individu dengan memberikan dukungan emosional yang memperkuat semangat kerja. Sebaliknya, ketidakharmonisan dapat menurunkan kinerja akibat kurangnya dukungan pasangan atau tekanan emosional yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas. STDI Imam Syafi'i adalah perguruan tinggi keagamaan Islam swasta yang mengintegrasikan



nilai-nilai Islam dalam pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keharmonisan keluarga di kalangan civitas akademika. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keharmonisan keluarga terhadap kinerja karyawan di STDI Imam Syafi'i Jember dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 30 responden diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuisioner dengan skala *Likert*. Data dianalisis dengan regresi linier sederhana menggunakan perangkat lunak JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) untuk mengukur pengaruh komunikasi, dukungan pasangan, konflik, dan kepuasan pernikahan terhadap produktivitas, komitmen, serta efektivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keharmonisan keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 18,4%. Temuan ini diharapkan memberikan wawasan baru bagi civitas akademika dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dan kinerja di lembaga pendidikan Islam.

Kata kunci: pengaruh, keharmonisan keluarga, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pernikahan merupakan salah satu bentuk ibadah yang berlangsung paling lama dalam kehidupan manusia, diikat dengan perjanjian yang kuat dan agung (*mitsaqan ghalizhan*) yang mengandung nilai teologis dan hukum. Dalam pernikahan, terdapat aspek teologis sebagai ibadah dan aspek hukum yang mengharuskan pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan agama serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹ Undang-Undang RI Nomor 1 Tahun 1974 Pasal 1 mendefinisikan perkawinan sebagai "Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk rumah tangga; keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa." Dengan landasan ini, pernikahan tidak hanya menjadi sebuah institusi legal,² tetapi juga wadah untuk mencapai kehidupan sakinah, *mawaddah, wa rahmah*.³

Setiap pasangan suami istri tentu mendambakan keluarga yang harmonis, penuh kasih sayang, serta memperoleh kedamaian dan ketenteraman hidup. Namun, mengarungi bahtera rumah tangga tidak selalu mudah. Diperlukan pengertian, pengorbanan, kesabaran, serta pemahaman antara suami atau istri untuk menghadapi berbagai tantangan.⁴ Keharmonisan rumah tangga memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja. Keluarga yang harmonis menjadi sumber

¹ A. Mualif dkk., "Pengembangan Masyarakat Muslim yang Harmonis Melalui Pendidikan Berbasis Sunnah di Era Disrupsi," *Journal of Education Research* 5, no. 2 (1 Juli 2024): 2450–57, <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1260>.

² M. Saeful Amri dan Tali Tulab, "Tauhid: Prinsip Keluarga dalam Islam (Problem Keluarga di Barat)," *Ulul Albab: Jurnal Studi dan Penelitian Hukum Islam* 1, no. 2 (2018), hlm. 97.

³ Maraimbang Mawaddah, "Peranan Badan Penasihat Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan (BP4) Dalam Membentuk Keluarga Sakinah Mawaddah Warahmah Pada Masyarakat Kecamatan Panyabungan Selatan," *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, (2021), hlm. 56, <https://doi.org/10.51178/cjerss.v2i4.309>.

⁴ Masri Masri, "Konsep Keluarga Harmonis dalam Bingkai Sakinah, Mawaddah, Warahmah," *Jurnal Tahqiq: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam* 18, no. 1 (2024), hlm. 109-110, <https://doi.org/10.61393/tahqiqa.v18i1.219>.

dukungan emosional yang memperkuat semangat kerja dan membantu mengelola tekanan dengan lebih baik. Sebaliknya, tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan komunikasi dan perhatian antar pasangan, memicu konflik, dan bahkan mengganggu hubungan dengan anak-anak.⁵

Ketidakharmonisan keluarga juga memberikan dampak penurunan kinerja individu.⁶ Konflik dalam rumah tangga seperti kurangnya dukungan pasangan, atau tekanan emosional sering kali mengganggu konsentrasi, menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, serta melemahkan loyalitas terhadap institusi kerja.⁷ Kondisi ini menciptakan kesenjangan antara harapan ideal (*das sollen*) dan kenyataan di lapangan (*das sein*). Harapannya keluarga harmonis dapat mendukung kinerja pasangan, namun kenyataannya ketidakharmonisan keluarga masih menjadi salah satu faktor yang bisa menurunkan produktivitas bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keharmonisan keluarga sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dan civitas akademik sebagai variabel dependen. Keharmonisan keluarga akan diukur melalui beberapa indikator, yaitu komunikasi dalam keluarga, tingkat resolusi konflik, kasih sayang antar keluarga, *quality time*, dan ilmu agama sebagai dasar dalam berumah tangga. Di sisi lain, kinerja karyawan akan dievaluasi berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dan kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember.

STDI Imam Syafi'i Jember adalah sebuah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta yang berkomitmen menyelenggarakan pendidikan tinggi bagi generasi Islam sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Sunnah serta berdasarkan pemahaman para sahabat. Perguruan ini berlokasi di Jember, Jawa Timur. Didirikan pada tahun 2010 dan memiliki visi menjadi perguruan tinggi terkemuka dalam melahirkan intelektual Muslim *Ablusunnah* yang profesional dan berkemajuan. STDI Imam Syafi'i menawarkan dua program studi unggulan, yaitu Hukum Keluarga Islam (HKI) dan Ilmu Hadis (IH), serta program pendukung berupa Program Persiapan Bahasa (I'dad Lughawi).⁸

Keunikan STDI Imam Syafi'i terletak pada pendekatannya yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek kehidupan kampus. Hal ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi terbentuknya keharmonisan keluarga di antara civitas akademika.

⁵ Subhan Ajrin Sudirman, "Stres Kerja dengan Keharmonisan Keluarga Pada Karyawan," *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam* 9, no. 1 (2018): 79–85, <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.855>.

⁶ Eva Lufiana Dina Safitri dan Muhammad Alkirom Wildan, "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi Pada Karyawan Wanita Devisi Gulung)," *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)* 1, no. 4 (2021), <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i4.13501>.

⁷ Tiara Wahyu Wijaya, "Wanita Karir: Tantangan Menjadi *Superwomen* (Studi Kasus Family Work Conflict Pada Karyawan Departemen Marketing PT. Solo Murni di Surakarta)" (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2020).

⁸ <https://stdiis.ac.id/tentang-stdi-imam-syafi/> . Diakses pada tanggal 29 Januari 2025.

Budaya kampus yang menekankan nilai-nilai Islam dan kekeluargaan ini berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, STDI Imam Syafi'i Jember menjadi lokus penelitian yang relevan untuk mengkaji pengaruh keharmonisan keluarga terhadap kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember.

Ketertarikan peneliti dalam mengangkat tema ini didasarkan pada kajian yang mengaitkan keharmonisan keluarga dengan kinerja karyawan akademika di lingkungan Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember. Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas pengaruh keharmonisan keluarga terhadap kinerja dalam konteks organisasi umum, perusahaan, atau institusi pendidikan secara luas, tanpa memperhatikan karakteristik unik lembaga pendidikan tinggi berbasis nilai-nilai Islam, sehingga penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengeksplorasi isu ini di lingkungan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dengan memberikan wawasan baru dalam mengidentifikasi hubungan antara keharmonisan keluarga dan kinerja civitas akademika dalam konteks lembaga pendidikan Islam, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penelusuran pustaka, ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan; *pertama*, oleh Eko Widi Astuti yang meneliti tentang “Pengaruh Keharmonisan Keluarga dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Guru di SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara” pada tahun 2019 mengungkapkan bahwa besarnya pengaruh keharmonisan keluarga dan prestasi kerja terhadap pengembangan 13 karier guru adalah sebesar 35,1%. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh keharmonisan keluarga. Adapun perbedaannya terletak pada variabel independen yang dikaji, di mana penelitian ini meneliti pengaruh keharmonisan keluarga terhadap kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember.⁹

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Eva Lufiana Dina Safitri dan Muhammad Alkirom Wildan pada tahun 2021 berjudul “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi pada Karyawan Wanita Divisi Gulung)” menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada bagian roll di PT. Warahma Biki Makmur. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti faktor keluarga yang memengaruhi kinerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada variabel independen yang dikaji, di mana penelitian ini meneliti pengaruh keharmonisan keluarga terhadap kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember.¹⁰

⁹ Eko Widi Astuti, “Pengaruh Keharmonisan Keluarga dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Guru di SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara,” Skripsi, (Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019).

¹⁰ Safitri dan Wildan, “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi Pada Karyawan Wanita Devisi Gulung).”

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Muski Hastuti pada tahun 2020 berjudul “Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah IAIN Parepare” menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan berkontribusi terhadap kondisi kerja seseorang di lingkungan akademik. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama berfokus pada kinerja karyawan perguruan tinggi sebagai objek penelitian. Adapun perbedaannya terletak pada variabel dependen, di mana penelitian ini mengkaji pengaruh keharmonisan keluarga terhadap kinerja.¹¹

Namun, hingga saat ini, belum ada penelitian yang secara khusus dan mendalam mengkaji hubungan antara keharmonisan keluarga dan kinerja di lingkungan pendidikan Islam, khususnya STDI Imam Syafi'i Jember. Padahal, keharmonisan dalam keluarga memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter, motivasi, serta etos kerja individu, termasuk dalam konteks pendidikan Islam. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali secara mendalam bagaimana pengaruh keharmonisan keluarga terhadap kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana dinamika keluarga yang harmonis berkontribusi terhadap produktivitas, loyalitas, serta efektivitas kerja di lingkungan akademik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Creswell menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji suatu teori dengan menganalisis hubungan antar variabel. Dalam prosesnya, variabel-variabel tersebut diukur menggunakan instrumen penelitian, sehingga data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat dianalisis melalui prosedur statistik.¹² Sedangkan Muhammad Irfan Syahroni menyimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang memanfaatkan data berbentuk angka, grafik, dan tabel, serta menggunakan analisis kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.¹³ Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner dengan Skala *Likert* yang disebarakan kepada responden untuk mengumpulkan data terkait tingkat keharmonisan keluarga serta kinerja mereka di lingkungan kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan uji regresi linier sederhana menggunakan perangkat lunak

¹¹ Muski Hastuti, “Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja yang Dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah,” Skripsi, (Parepare, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2020).

¹² Rusydi A. Siroj dkk., “Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data,” *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 7, Vol. 7, no. 3 (2024), <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.32467>.

¹³ Muhammad Irfan Syahroni, “Prosedur Penelitian Kuantitatif,” *Jurnal Al-Mustafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, Vol. 2, no. 3 (2022).

JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) guna mengetahui sejauh mana pengaruh keharmonisan keluarga terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih responden yang terdiri dari 30 anggota civitas akademika Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember. Pemilihan responden tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan relevansi dan keterkaitan mereka dengan topik yang dibahas, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan akurat terhadap permasalahan yang diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana dinamika keluarga yang harmonis berkontribusi terhadap produktivitas, loyalitas, serta efektivitas kerja di lingkungan akademik. Dalam pengujian hipotesis, yang menjadi variabel penelitian ini adalah:

- a. Variabel independen adalah keharmonisan keluarga (X).
- b. Variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember.

Kinerja merupakan akumulasi dari hasil kerja yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan maupun kepentingan pribadi. Menyelesaikan tugas dengan baik. menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab terhadap amanah yang telah diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara, terdapat lima indikator yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.¹⁴ Adapun indikator keharmonisan keluarga menurut Jannah Wulida Indana Rachmawati, dkk., adalah saling menerima, bertanggung jawab, *quality time*, selalu memberi kabar, saling memberi support satu sama lain, *deeptalk*, dan tidak menceritakan masalah kepada orang tua atau mertua.¹⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh melalui *Google Form* dan angket maka diuji validitasnya untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan atau item dalam kuesioner benar-benar relevan dan mengukur variabel yang ingin diukur, bukan variabel lain, serta mendapatkan data secara akurat dari jawaban responden. Uji validitas dilakukan menggunakan metode korelasi dengan bantuan perangkat lunak JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*). Hasil analisis tersebut disajikan pada tabel 1 dan 2 berikut.

¹⁴ "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim," *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, Vol. 2, no. 2, (2025), <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MASTER/article/view/15448/5903>.

¹⁵ Jannah Wulida Indana Rachmawati dkk., "Upaya Pasangan Suami Istri dalam Menjaga Keharmonisan Keluarga di Desa Rowotengah," *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 1, no. 4 (31 Mei 2023): 273–76, <https://doi.org/10.62379/jishs.v1i4.751>.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X

Pearson's Correlations												
Variable		X.p1	X.p2	X.p3	X.p4	X.p5	X.p6	X.p7	X.p8	X.p9	X.p10	Keharmonisan Keluarga (X)
1. X.p1	Pearson's r	—										
	p-value	—										
2. X.p2	Pearson's r	0.812	—									
	p-value	< .001	—									
3. X.p3	Pearson's r	0.771	0.712	—								
	p-value	< .001	< .001	—								
4. X.p4	Pearson's r	0.589	0.645	0.761	—							
	p-value	< .001	< .001	< .001	—							
5. X.p5	Pearson's r	0.667	0.658	0.690	0.752	—						
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—						
6. X.p6	Pearson's r	0.750	0.610	0.590	0.523	0.550	—					
	p-value	< .001	< .001	< .001	0.003	0.001	—					
7. X.p7	Pearson's r	0.766	0.770	0.789	0.683	0.699	0.470	—				
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.008	—				
8. X.p8	Pearson's r	0.667	0.696	0.589	0.652	0.472	0.653	0.589	—			
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	0.007	< .001	< .001	—			
9. X.p9	Pearson's r	0.659	0.714	0.599	0.600	0.784	0.644	0.580	0.618	—		
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—		
10. X.p10	Pearson's r	0.717	0.730	0.562	0.652	0.722	0.638	0.712	0.546	0.759	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.002	< .001	—	
11. Keharmonisan Keluarga (X)	Pearson's r	0.630	0.705	0.703	0.659	0.699	0.514	0.606	0.597	0.689	0.521	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.004	< .001	< .001	< .001	0.003	—

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pearson's Correlations												
Variable		Y.p1	Y.p2	Y.p3	Y.p4	Y.p5	Y.p6	Y.p7	Y.p8	Y.p9	Y.p10	Kinerja Karyawan (Y)
1. Y.p1	Pearson's r	—										
	p-value	—										
2. Y.p2	Pearson's r	0.816	—									
	p-value	< .001	—									
3. Y.p3	Pearson's r	0.770	0.783	—								
	p-value	< .001	< .001	—								
4. Y.p4	Pearson's r	0.734	0.748	0.848	—							
	p-value	< .001	< .001	< .001	—							
5. Y.p5	Pearson's r	0.712	0.700	0.753	0.851	—						
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—						
6. Y.p6	Pearson's r	0.316	0.417	0.553	0.601	0.499	—					
	p-value	0.083	0.020	0.001	< .001	0.004	—					
7. Y.p7	Pearson's r	0.586	0.700	0.733	0.795	0.664	0.696	—				
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—				
8. Y.p8	Pearson's r	0.554	0.744	0.540	0.719	0.611	0.479	0.752	—			
	p-value	0.001	< .001	0.002	< .001	< .001	0.006	< .001	—			
9. Y.p9	Pearson's r	0.663	0.648	0.721	0.787	0.539	0.632	0.751	0.623	—		
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	0.002	< .001	< .001	< .001	—		
10. Y.p10	Pearson's r	0.610	0.712	0.655	0.694	0.640	0.493	0.621	0.709	0.731	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.005	< .001	< .001	< .001	—	
11. Kinerja Karyawan (Y)	Pearson's r	0.603	0.798	0.684	0.790	0.589	0.407	0.704	0.704	0.629	0.653	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.025	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, seluruh item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 5%. Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas berfungsi untuk menilai sejauh mana konsistensi suatu angket yang digunakan dalam penelitian. Dengan adanya uji ini, angket tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian, meskipun digunakan berulang kali dengan instrumen yang sama, seperti angket atau kuesioner.¹⁶ Hasil uji reliabilitas variabel keharmonisan keluarga (X) dan variabel kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember (Y) dapat dilihat pada tabel 3 dan tabel 4 berikut.

¹⁶ Riko Al Hakim, Ika Mustika, dan Wiwin Yuliani, "Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi," *FOKUS : Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan* 4, no. 4 (2021), <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Variabel X
Unidimensional Reliability

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.830	0.043	0.745	0.915

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Unidimensional Reliability

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.839	0.049	0.742	0.936

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan dalam kedua tabel di atas, nilai alpha pada masing-masing *estimate* sebesar 0,830 dan 0,839. Nilai ini berada di atas ambang batas 0,7, yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten dan stabil ketika digunakan secara berulang. Oleh karena itu, kuesioner ini layak digunakan dalam penelitian guna memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Regresi yang baik mensyaratkan bahwa data penelitian harus mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas dengan metode Shapiro-Wilk dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
Shapiro-Wilk Test

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.983	0.897

Dari hasil uji normalitas Shapiro-Wilk di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,897, yang lebih besar dari 0,05. Hal dapat disimpulkan bahwa untuk variabel independen yaitu keharmonisan keluarga (X) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember (Y) berasal dari populasi normal pada taraf signifikansi 0,05. Secara statistik, kedua variabel tersebut berdistribusi normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients				
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	41.433	0.859		48.257	< .001
M ₁	(Intercept)	41.886	1.403		29.851	< .001
	ABSRES	-0.138	0.336	-0.078	-0.412	0.684

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode absolut residual (ABSRES), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,684 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X (keharmonisan keluarga) terhadap variabel Y (kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember).¹⁷ Adapun hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients				
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	41.433	0.859		48.257	< .001
M ₁	(Intercept)	22.453	7.583		2.961	0.006
	Keharmonisan Keluarga (X)	0.445	0.177	0.430	2.517	0.018

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel keharmonisan keluarga (X) adalah 0,018, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keharmonisan keluarga terhadap variabel kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember. Nilai koefisien regresi variabel keharmonisan keluarga sebesar 0,445 dengan nilai t hitung 2,517 menunjukkan adanya pengaruh positif, yang berarti semakin tinggi keharmonisan keluarga, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

¹⁷ Sarbaini Sarbaini, Zukrianto Zukrianto, dan Nazaruddin Nazaruddin, "Pengaruh Tingkat Kemiskinan Terhadap Pembangunan Rumah Layak Huni di Provinsi Riau Menggunakan Metode Analisis Regresi Sederhana," *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan* 1, no. 3 (2022), <https://doi.org/10.55826/tmit.v1iIII.46>.

Tabel 8. Hasil Koenfisien Determinasi

Model Summary - Kinerja Karyawan STDI Imam Syafi'i Jember (Y)				
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	4.703
M ₁	0.430	0.184	0.155	4.322

Note. M₁ includes Keharmonisan Keluarga (X)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel Model Summary diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,184. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel keharmonisan keluarga memberikan kontribusi sebesar 18,4% terhadap variabel kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember. Sementara itu, sisanya sebanyak 81,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Temuan ini mengimplikasikan pentingnya menjaga dan meningkatkan keharmonisan keluarga bagi karyawan STDI Imam Syafi'i Jember sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Institusi dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung terciptanya keharmonisan dalam keluarga karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

Keharmonisan keluarga yang diukur dalam penelitian ini melalui indikator komunikasi dalam keluarga, tingkat resolusi konflik, kasih sayang antar keluarga, *quality time*, dan ilmu agama sebagai dasar dalam berumah tangga, agar menciptakan kestabilan psikologis yang memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Ketika komunikasi antar anggota keluarga terjalin dengan baik dan konflik dapat diselesaikan secara positif, karyawan dapat bekerja dengan pikiran yang lebih jernih. Begitu pula ketika kasih sayang tumbuh subur dan waktu berkualitas dengan keluarga terpenuhi, karyawan cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi yang terbawa hingga lingkungan kerja.

Penerapan nilai-nilai agama sebagai dasar dalam berumah tangga memberikan landasan spiritual yang kuat bagi keluarga, sehingga dapat mencapai keharmonisan dalam rumah tangga yang sakinah, *mawaddah, wa rahmah*. Rasulullah ﷺ sendiri telah memberikan teladan tentang pentingnya membangun keluarga yang harmonis, Rasulullah ﷺ bersabda,

حَيْرُكُمْ خَيْرُكُمْ لِأَهْلِيهِ، وَأَنَا خَيْرُكُمْ لِأَهْلِي

“Sebaik-baik kalian adalah yang paling baik pada keluarganya. Aku sendiri adalah orang yang paling baik pada keluargaku.”¹⁸ (HR. Ibnu Majah).

¹⁸ Abu Muhammad Hasan bin Ali bin Suleiman al-Badr al-Fayumi al-Qahiri, *Fath al-Qarib al-Mujib 'ala al-Tarhib wa al-Tarhib*, 2018 ed. (Riyadh, Arab Saudi: Maktabah Dar al-Salam, t.t.).

Hadis ini menekankan pentingnya memperlakukan keluarga dengan baik, yang merupakan pondasi dari keharmonisan keluarga. Karyawan yang mampu mewujudkan keharmonisan dalam keluarganya akan memiliki ketenangan jiwa yang berdampak positif pada kinerjanya.

STDI Imam Syafi'i Jember dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program-program yang mendukung kelima indikator keharmonisan keluarga tersebut, seperti:

1. Mengadakan seminar atau *workshop* tentang komunikasi efektif dalam keluarga dan teknik resolusi konflik.
2. Memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga untuk memastikan karyawan memiliki waktu berkualitas dengan keluarga.
3. Menyediakan konseling keluarga bagi karyawan yang membutuhkan.
4. Menyelenggarakan kegiatan *family gathering* untuk memperkuat ikatan kasih sayang dalam keluarga.
5. Mengadakan kajian rutin tentang keluarga sakinah untuk memperkuat dasar agama dalam berumah tangga.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan keharmonisan keluarga karyawan dapat semakin meningkat, yang pada akhirnya akan berperan penting pada peningkatan kinerja mereka di institusi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa keharmonisan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember. Besarnya pengaruh keharmonisan keluarga terhadap kinerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember adalah sebesar 18,4%.

REFERENSI

- Amri, M. Saeful, dan Tali Tulab. "Tauhid: Prinsip Keluarga dalam Islam (Problem Keluarga Di Barat)." *Ulul Albab: Jurnal Studi dan Penelitian Hukum Islam* 1, no. 2 (5 Mei 2018): 95–134.
- Astuti, Eko Widi. "Pengaruh Keharmonisan Keluarga dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Guru di SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019.
- Hakim, Riko Al, Ika Mustika, dan Wiwin Yuliani. "Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi." *FOKUS: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan* 4, no. 4 (18 Juli 2021): 263–68. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>.
- Hastuti, Muski. "Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja yang Dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2020.
- Masri, Masri. "Konsep Keluarga Harmonis Dalam Bingkai Sakinah, Mawaddah, Warahmah." *Jurnal Tahqiqat: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam* 18, no. 1 (31 Januari 2024): 109–23. <https://doi.org/10.61393/tahqiqat.v18i1.219>.
- Mawaddah, Maraimbang. "Peranan Badan Penasihat Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan (BP4) Dalam Membentuk Keluarga Sakinah Mawaddah Warahmah Pada Masyarakat Kecamatan Panyabungan Selatan." *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 3 Desember 2021, 54–65. <https://doi.org/10.51178/cjerss.v2i4.309>.
- Mualif, A., Aulia Fitri, Zuhri Tauhid, dan Wismanto Wismanto. "Pengembangan Masyarakat Muslim Yang Harmonis Melalui Pendidikan Berbasis Sunnah di Era Disrupsi." *Journal of Education Research* 5, no. 2 (1 Juli 2024): 2450–57. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1260>.
- Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim | Firdaus | Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan." Diakses 6 Februari 2025. <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MASTER/article/view/15448/5903>.
- Qahiri, Abu Muhammad Hasan bin Ali bin Suleiman al-Badr al-Fayumi al-. *Fath al-Qarib al-Mujib 'ala al-Targhib wa al-Tarhib*. 2018 ed. Riyadh, Arab Saudi: Maktabah Dar al-Salam, t.t.
- Rachmawati, Jannah Wulida Indana, Desi Firial Nuril Izah, Lailul Hidayah, dan Ani Qotuz Zuhro' Fitriana. "Upaya Pasangan Suami Istri dalam Menjaga Keharmonisan Keluarga di Desa Rowotengah." *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni* 1, no. 4 (31 Mei 2023): 273–76. <https://doi.org/10.62379/jishs.v1i4.751>.
- Safitri, Eva Lufiana Dina, dan Muhammad Alkirom Wildan. "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi Pada Karyawan Wanita Devisi Gulung)." *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)* 1, no. 4 (2021). <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i4.13501>.
- Sarbaini, Sarbaini, Zukrianto Zukrianto, dan Nazaruddin Nazaruddin. "Pengaruh Tingkat Kemiskinan Terhadap Pembangunan Rumah Layak Huni Di Provinsi Riau Menggunakan

- Metode Analisis Regresi Sederhana.” *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan* 1, no. 3 (22 September 2022): 131–36. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1iIII.46>.
- Siroj, Rusydi A., Win Afgani, Fatimah Fatimah, Dian Septaria, dan Gebriella Zahira Salsabila. “Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data.” *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 3 (29 Juli 2024): 11279–89. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.32467>.
- Sudirman, Subhan Ajrin. “Stres Kerja Dengan Keharmonisan Keluarga Pada Karyawan.” *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam* 9, no. 1 (2018): 79–85. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.855>.
- Syahroni, Muhammad Irfan. “Prosedur Penelitian Kuantitatif.” *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat* 2, no. 3 (2022).
- Wijaya, Tiara Wahyu. “Wanita Karir: Tantangan Menjadi Superwomen (Studi Kasus Family Work Conflict Pada Karyawati Departemen Marketing PT. Solo Murni di Surakarta).” Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2020.
- STDIIS | Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi’i Jember, "Tentang STDI Imam Syafi’i Jember ", <https://stdiis.ac.id/tentang-stdi-imam-syafii/>, diakses 29 Januari 2025.