

Pengembangan Skala Nilai Budaya Jawa: Studi Kasus Abdi Dalem Keraton Surakarta

Development of Javanese Culture Values Scale: A Case Study of Abdi Dalem Keraton Surakarta

Akhir Lusiono¹, Pratiwi Dwi Suhartanti²

¹Program Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Indonesia, e-mail: akhirlusiono14@gmail.com

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin Banjarmasin, Indonesia, e-mail: pratiwi482@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 April 2022

Received in revised form 2 Mei 2022

Accepted 10 Juni 2022

Available online Juli 2022

ABSTRACT

This study aims to identify the dimensions and indicators of the Javanese Culture Values (JCV). The JCV dimension was developed from a Focus Group Discussion (FGD) with 2 experts. The final item trial of the JCV dimension was carried out on 226 abdi dalem at the Surakarta Kasunanan Palace. The scale was validated using confirmatory factor analysis. Based on the FGD findings, the JCV dimensions were obtained: *Nrimo ing pandum*, *Rumangsa melu handarbeni*, *Wajib melu hangrungkebi*, *Mulat sarira hangrasa wani*, *Manunggaling kawula Gusti*, *Nderek karsa dalem*, *Sabda pandhita ratu*. The results of the study provide a new model for the development of the JCV dimension scale.

Keywords: *Javanese Culture Values, Abdi Dalem, and Scale Development.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dimensi dan indikator variabel *Javanese Culture Values* (JCV). Dimensi JCV dikembangkan dari Focus Group Discussion (FGD) dengan pakar sebanyak 2 kali. Uji coba item final dimensi JCV dilakukan terhadap 226 abdi dalem di Keraton Kasunanan Surakarta. Skala divalidasi menggunakan analisis faktor konfirmatori. Berdasarkan temuan FGD, diperoleh dimensi JCV: *Nrimo ing pandum*, *Rumangsa melu handarbeni*, *Wajib melu hangrungkebi*, *Mulat sarira hangrasa wani*, *Manunggaling kawula Gusti*, *Nderek karsa dalem*, *Sabda pandhita ratu*. Hasil kajian memberikan model baru bagi pengembangan skala dimensi JCV.

Kata kunci : *Javanese Culture Values, Abdi Dalem, dan Pengembangan Skala.*

1. PENDAHULUAN

Proses modernisasi dan globalisasi telah banyak mengubah cara pandang organisasi ketika menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi [1]. Faktor kunci yang kemudian banyak mendapat perhatian baik oleh para praktisi maupun akademisi adalah sumber daya manusia, karena peran dan fungsi yang dijalankan sebagai sarana penunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi [2]. Sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh komponen yang ada di sebuah organisasi, sehingga organisasi

dituntut agar secara kontinyu meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pegawainya [3]. Peran sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi memiliki fungsi strategis, hal ini didorong oleh keyakinan organisasi bahwa posisi sumber daya manusia selama ini merupakan faktor utama yang menunjang keberhasilan organisasi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi [4].

Dari hasil penelitian pendahuluan, salah satu factor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah budaya. Budaya merupakan salah satu tema yang menarik perhatian para peneliti dari berbagai disiplin ilmu. Hal ini dikarenakan budaya berperan sebagai salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang [5]. Seseorang tidak dilahirkan dengan pemahaman tentang budaya, tetapi melalui proses akulturasi dan akulturasi. Pandangan, perilaku, dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh budayanya.

Nilai budaya yang paling berpengaruh di Indonesia adalah nilai budaya Jawa. Hal ini karena suku Jawa mendominasi 42% dari populasi (205 juta) atau dari 300 suku bangsa di Indonesia [6]. Suku Jawa adalah kelompok suku terbesar di Indonesia yang berasal dari Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Yogyakarta. Suku Jawa selalu memiliki posisi terdepan atau menduduki jabatan-jabatan penting di Indonesia.

Metode yang sering digunakan oleh peneliti ilmu sosial untuk mengukur budaya adalah dengan menggunakan dimensi budaya yang dikemukakan oleh Hofstede [7], [8]. Dimensi-dimensi tersebut adalah: jarak kekuasaan, maskulinitas/feminitas, penghindaran ketidakpastian, individualisme/kolektivisme, dan dinamisme Konfusianisme. Dimensi Hofstede sering digunakan dalam penelitian sosial karena kesederhanaannya dalam memahami dan mengukur budaya [8]. Namun penelitian Hofstede juga menuai kritik, seperti: (1) mereduksi budaya menjadi 4 atau 5 dimensi [8]–[10], (2) penelitian sudah dilakukan sejak lama, yaitu pada tahun 1967-1973 [9], [11], [12], dan (3) menggunakan nilai-nilai yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mengukur budaya [12].

Pengembangan instrumen untuk mengukur nilai budaya masih terus berlangsung hingga saat ini. Seperti yang ditunjukkan oleh [13], orang hanya terlihat sama, meskipun mereka berpikir dan berperilaku berbeda di setiap daerah. Oleh karena itu, meskipun dimensi budaya yang dikembangkan oleh Hofstede sangat membantu dalam memahami dan mengukur budaya, namun tetap perlu mengembangkan dan mengidentifikasi nilai-nilai budaya Jawa. Hal ini dikarenakan tidak ada atau terbatasnya penelitian yang mengidentifikasi nilai-nilai budaya Jawa sebagai suatu struktur. Ada tiga alasan utama perlunya skala. Pertama, butir-butir dalam penelitian ini belum dikembangkan sebelumnya untuk memahami nilai-nilai budaya Jawa. Penelitian ini menggunakan lima tahap pengembangan skala untuk mengembangkan program budaya yang akurat dan efektif. Pengembangan instrumen yang akurat dan efisien tidak hanya dapat membawa manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga meningkatkan kualitas penelitian [14]. Kedua, pengembangan alat baru perlu dilakukan di negara atau budaya yang berbeda (misalnya Jawa) untuk melihat apakah ada hubungan budaya tertentu antara struktur dalam budaya tertentu [15]. Ketiga, indikator budaya Jawa perlu dikembangkan karena tidak ada atau terbatasnya penelitian yang difokuskan pada pengembangan indikator budaya Jawa. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan suatu dimensi nilai budaya Jawa, yang selanjutnya dapat digunakan untuk lebih memahami nilai-nilai budaya Jawa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian sosial di Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Budaya

Kebudayaan diartikan sebagai keseluruhan sistem pemikiran, tindakan, dan hasil pemikiran manusia dalam kehidupan bermasyarakat [16]. Kebudayaan adalah keseluruhan pola pikir, emosi, dan perilaku suatu kelompok sosial yang membedakannya dengan kelompok sosial lainnya [17]–[19]. Selain itu, budaya juga didefinisikan sebagai “cara hidup sosial” [20], [21]. Kebudayaan adalah keseluruhan pengetahuan, kepercayaan, kesenian, hukum, adat-istiadat serta segala kemampuan dan kebiasaan lain yang dimiliki oleh manusia sebagai anggota masyarakat [22]–[24]. Budaya dipahami sebagai sekelompok sikap, nilai, kepercayaan, dan perilaku bersama yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui bahasa atau sarana komunikasi lainnya [25], [26].

Menurut [27] menunjukkan bahwa definisi budaya yang ada setidaknya memiliki tiga karakteristik. Pertama, budaya terbentuk melalui interaksi terus menerus yang berinteraksi, terus berubah. Kedua, budaya adalah sesuatu yang ada pada seluruh kelompok budaya. Ketiga, budaya diturunkan dari satu waktu ke waktu berikutnya, dari generasi ke generasi [27]–[29].

Budaya ada pada setiap orang, baik secara individu maupun sebagai struktur sosial global. Budaya adalah kumpulan sikap, nilai, perilaku, dan kepercayaan bersama yang diturunkan dari generasi ke generasi melalui bahasa [30]–[32]. Definisi ini adalah definisi psikologis, bukan biologis. Dari beberapa pengertian

budaya tersebut di atas, dalam hal ini budaya dapat diringkas sebagai suatu perilaku, nilai, sikap, atau bahkan kepercayaan yang khas bagi masyarakat, dan dengan demikian dapat diturunkan dari generasi ke generasi [25], [33]–[35].

Dalam ilmu-ilmu sosial, seringkali tidak mungkin untuk mengukur suatu konstruk secara langsung, sehingga setidaknya dua ukuran yang berbeda harus digunakan, nilai dan budaya. Nilai didefinisikan sebagai disposisi luas untuk menunjukkan bahwa keadaan tertentu lebih unggul dari yang lain, yang diukur dengan keyakinan, sikap, dan kepribadian. Dan budaya diartikan sebagai pola pikir (thinking), perasaan (feeling), dan tindakan (action), atau “mind software” [36]. Kebudayaan dengan demikian merupakan suatu sistem nilai yang dianut oleh suatu lingkungan, baik itu lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan kerja, maupun masyarakat luas [37], [38]. Mengacu pada tingkat pemrograman mental, dari mana budaya diturunkan dari tingkat kedua (kolektif), sehingga budaya adalah sesuatu yang dapat dipelajari, bukan dari gen, tetapi dari lingkungan sosial, organisasi, atau kelompok lain. Budaya ini berbeda dengan sifat manusia dan kepribadian individu. Kemanusiaan adalah segala sesuatu yang dimiliki manusia, seperti sifat suka, sifat suka duka, sifat membutuhkan orang lain, dll. Ekspresi sifat-sifat tersebut dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh masyarakat tersebut. Kepribadian seorang individu adalah seperangkat program mental pribadi yang unik yang tidak dapat dibagi dengan orang lain.

2.2. *Javanese Culture Values*

Nilai budaya Jawa terungkap dalam toleransi yang begitu besar yang dimiliki oleh masyarakat Jawa. Upaya berkesinambungan untuk mencari keseimbangan dalam kehidupan manusia menjadi inti dari budaya Jawa. Pemikiran yang baik dan perilaku yang baik, ketika bergaul dengan orang lain, hidup berdampingan dengan alam dan berhubungan dengan Tuhan yang pada akhirnya membawa keseimbangan itu sendiri, keseimbangan manusia dan alam semesta [39], [40].

Harmoni kehidupan menjadi orientasi budaya Jawa [41]. Keharmonisan manusia dengan Tuhan, manusia dan alam sekitar didasarkan pada lima sifat dasar budaya Jawa yaitu kehidupan, pekerjaan, waktu, hubungan dengan manusia dan lingkungan sekitarnya. Kebersamaan adalah situasi orang-orang di lingkungan sosial yang lebih luas yang mampu mempertahankan kondisi harmoni yang permanen, tenang dan tenteram [42]. Sementara itu, sense of respect memberikan penghargaan secara hierarkis dalam kaitannya dengan kesadaran akan posisi individu dalam masyarakat [43].

Salah satu karakteristik yang menonjol dari budaya Jawa adalah perpaduan keharmonisan dan rasa hormat di antara orang-orang, manusia dan alam dan manusia dan dewa [39]. Semuanya pada dasarnya adalah cermin utama spiritualitas Jawa, karena semua orientasi didasarkan pada pandangan orang Jawa yang diwarnai oleh totalitas pengabdian kepada Tuhan [44]. Dengan demikian spiritualitas yang tercermin sebagai pandangan dunia adalah pondasi utama budaya Jawa. Selanjutnya, pandangan dunia diwujudkan dalam cara hidup dalam kebersamaan dan penghormatan dengan tujuan akhir adalah pemeliharaan harmoni [45]. Untuk menjaga keseimbangan dalam berhubungan dengan orang lain, dasar sikap empan papan yaitu mengenal diri sendiri, mengenal tempat, menempatkan diri dalam interaksi sosial, tepa slira berarti mengenal orang lain, tidak mementingkan diri sendiri, yang merupakan hal yang menonjol dari sikap Jawa [46]. Nilai budaya Jawa ini dipegang oleh abdi dalem saat bekerja atau mengabdikan diri di Keraton Kasunanan Surakarta Hadiningrat. Ukuran keberhasilan orang Jawa adalah ketika kehidupan seseorang diseimbangkan antara kebutuhan material, kebutuhan spiritual, dan keinginan emosional. Kehidupan Jawa memiliki kecenderungan untuk memaksimalkan harmonisasi dalam diri seseorang, yang berhubungan dengan hubungan dengan alam yang lain dan Tuhan.

Nilai budaya Jawa mengacu pada dua prinsip dasar, prinsip pertama adalah prinsip menghormati orang tua, dan yang kedua adalah prinsip harmoni [47]. Setiap orang Jawa dituntut untuk bisa hidup harmonis dan menjaga keharmonisan satu sama lain. Demikian pula, ini juga sesuai dengan posisi penghormatan di masyarakat dan keluarga. Prinsip nilai budaya menjadi pedoman bagi perilaku masyarakat. Dalam kehidupan sehari-hari, sistem nilai budaya diwujudkan dalam adat, norma, aturan, tata krama, penghormatan dan hukum adat [44]. Prinsip pertama dari komunitas Jawa pada dasarnya diatur secara hierarkis, di mana setiap orang memiliki posisi yang sesuai dengan kelasnya. Setiap orang memiliki tanggung jawab untuk memposisikan diri dengan posisi yang sesuai [48]. Ketika mereka berbicara dan berperilaku, orang Jawa harus menyesuaikan diri dengan tingkat dan posisi orang lain. Prinsip penghormatan terhadap semua hubungan dalam masyarakat diatur secara hierarkis [49]. Dalam menciptakan harmoni, setiap orang harus membawanya melalui kelompok yang tidak individualistis. Nilai ini berarti dalam seluruh aspek organisasi Jawa serta

diwujudkan dalam proses pengambilan keputusan kolektif, konsensus, serta kerja sama (gotong royong). Bersama menolong serta berbagi beban, dalam keluarga serta warga, konsep sosial serta keluarga [42].

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Sampel

Studi ini dilakukan di Keraton Kasunanan Surakarta Hadiningrat. Populasi studi ini merupakan seluruh abdi dalem Keraton Surakarta Hadiningrat. Abdi dalem keraton dibagi jadi 2 yaitu abdi dalem anon-anon serta abdi dalem garap. Abdi dalem anon-anon merupakan abdi dalem yang mengabdikan dari luar Keraton, menghadap ke Keraton bila terdapat sesuatu tugas ataupun agenda buat menghadap (sowan). Kedua adalah abdi dalem garap yaitu abdi dalem yang mengabdikan di dalam Keraton yang menghadap ke Keraton tiap hari sesuai agenda. Jumlah abdi dalem garap Keraton Kasunanan Surakarta merupakan 518 orang [50]. Sampel yang diambil dari seluruh abdi dalem garap yang bekerja di Keraton Surakarta Hadiningrat menggambarkan sampel yang representatif menunjukkan homogenitas dari populasi yang dijadikan sampel sehingga diharapkan hasil simpulan studi bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penentuan jumlah sampel buat mengetahui jumlah responden dilakukan dalam 2 sesi. Sesi awal, guna memastikan jumlah sampel dicoba dengan metode Proportional Random Sampling ialah dengan menghitung jumlah keseluruhan abdi dalem, setelah itu jumlah sampel diambil secara seimbang. Sesi kedua, untuk penentuan sampel dicoba secara systematic sampling. Jumlah responden yang dipilih pada riset ini cocok dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan secara seimbang pada tiap-tiap kelompok abdi dalem garap.

Sebab keseluruhan populasi diketahui jumlahnya hingga penentuan jumlah ilustrasi bisa memakai rumus slovin dengan nilai $e = 0,05$, [51], sehingga didapatkan jumlah sampel studi sebanyak 226 abdi dalem. Keseluruhan sampel yang diperlukan didistribusikan secara seimbang pada 24 kelompok abdi dalem garap Keraton Kasunanan Surakarta Hadiningrat.

3.2. Pengembangan Skala

Secara sistematis penelitian ini akan menggunakan tipe penelitian eksploratoris untuk mendapatkan sebuah gambaran yang utuh mengenai fenomena serta teori yang berkaitan dengan konstruk yang hendak ditemukan dan diuji secara statistik. Riset eksploratoris akan dipergunakan untuk menemukan konstruk baru yaitu *Javanese Culture Value* yang diteliti karena konsep *Culture Value* yang dianggap sebagai konstruk multitafsir dan perlu penguatan dari variabel lain untuk membedakannya dengan konstruk-konstruk yang telah ada [52]–[55]. Eksploratori riset akan dilakukan dengan melakukan analisis data sekunder melalui jurnal, buku serta ditambah dengan melakukan wawancara terhadap praktisi di lingkungan keraton Kasunanan Surakarta Hadiningrat.

Pengembangan skala untuk mengetahui dimensi nilai budaya Jawa. Pengembangan skala terdiri dari 5 tahap utama. Yang pertama adalah menggunakan induksi (hasil diskusi kelompok terfokus) untuk menghasilkan instrumen. Kedua, identifikasi instrumen yang akan digunakan dan tahapan di mana instrumen tersebut akan ditulis. Selanjutnya, kuesioner disiapkan dan kemudian dikumpulkan data dari 226 abdi dalem Keraton Kasunanan Surakarta. Kemudian data dianalisis dengan uji reliabilitas dan uji validitas. Tahap terakhir adalah menguji ulang indikator dengan mengumpulkan data di Keraton Kasunanan Surakarta Hadiningrat.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang karakteristik responden FGD, berikut ini disajikan tabel beserta penjelasan tentang karakteristik responden:

Tabel 1. Karakteristik Ahli

Nama Ahli	Bidang Keahlian	Pekerjaan
Prof. Dr. KRAT. Lasiyo, M.M.,M.A.	Ahli Filsafat Ilmu	Guru Besar Filsafat UGM
KRT. Darpo Arwantopuro	Ahli Bidang Ke-abdidalem-an	Panitera Lembaga Dewan Adat (Abdi Dalem Keraton Kasunanan Surakarta)
Dr. KRT. Purwadi, M.Hum.	Budayawan Jawa Praktisi	Dosen UNY
KRT Tri Nugroho Hadinegara		Abdi Dalem Keraton Kasunanan Surakarta
Dr. Wahyu Eko Prasetyanto, SH, M.M.	Ahli Manajemen	Motivator
Dra. Prayekti, M.Si, Dr (Cand)	Candidat Doktor Ilmu Ekonomi	Mahasiswa FBE UII

Berdasarkan temuan saat Focus Group Discussion (FGD) dengan para ahli dalam menggali dimensi dari nilai-nilai kebudayaan jawa (Javanese Culture Value) pada Abdi Dalem Kraton Kasunanan Surakarta Hadiningrat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 2. Dimensi Javanese Culture Value Berdasarkan Hasil FGD

No	Dimensi	Item	Indikator
1	<i>Nrimo ing pandum</i>	JCV1 JCV2	Menerima pemberian sesuai haknya Bekerja keras secara nyata
2	<i>Rumangsa melu handarbeni</i>	JCV3 JCV4	Merasakan sebagai miliknya Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
3	<i>Wajib melu hangrungkebi</i>	JCV5 JCV6	Melindungi, siap berkorban untuk membela Siap untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan segala tantangan dan resikonya.
4	<i>Mulat sarira hangrasa wani</i>	JCV7 JCV8	Percaya diri Bersedia secara terbuka untuk melihat kesalahan yang terjadi dalam dirinya
5	<i>Manunggaling kawula Gusti</i>	JCV9 JCV10	Raja dan rakyat adalah satu kesatuan Saling membutuhkan
6	<i>Nderek karsa dalem</i>	JCV11 JCV12	Patuh pada kehendak Raja Ketulusan untuk mengabdikan
7	<i>Sabda pandhita ratu</i>	JCV13 JCV14	Perintah Raja adalah keharusan Konsekuen melaksanakan apa yang telah diperintahkan

Berikut rangkuman penjelasan mengenai masing-masing dimensi Javanese culture value berdasarkan hasil FGD dengan para ahli:

- Nrimo ing pandum* → Orang Jawa diharapkan menerima pemberian Yang Maha Kuasa setelah berusaha dengan sungguh-sungguh.
- Rumangsa melu handarbeni*. Kata *rumangsa* berarti merasakan, menyadari. *Handarbeni* artinya memiliki. Secara harfiah, perasaan itu miliknya. Secara simbolis, kata-kata ini berarti tugas, tanggung jawab seorang pria, yang harus disadarinya, yang harus dirasakan sebagai pemenuhannya sendiri. Jika sesuatu atau tugas diterima dan dianggap miliknya, maka harus didorong untuk "melakukan tugas" secara bertanggung jawab, bukan setengah hati.
- Wajib melu hangrungkebi*. Kata *melu* artinya mengikuti. *Hangrungkebi* artinya melindungi, siap berkorban untuk membela. Artinya untuk menjadi seorang pemimpin, seseorang harus selalu siap untuk menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya dengan segala tantangan atau resiko.
- Mulat sarira hangrasa wani*. Kata *mulat* berarti melihat diri sendiri. *Sarira* berarti tubuh. *Hangrasa* berarti perasaan dan *wani* berarti keberanian. Artinya yaitu berani merasakan dan melihat diri sendiri, seorang pemimpin harus secara terbuka mau melihat kesalahan terjadi padanya.
- Manunggaling kawula lan Gusti*. Secara sosial, *Kawula* mewakili kelas terendah, sedangkan *Gusti* mewakili kelas tertinggi. Kelas-kelas yang berbeda ini semuanya menghadapi situasi saling membutuhkan, sehingga masing-masing berkewajiban memelihara dan menganggap dirinya sesuai dengan statusnya masing-masing. Perbedaan status ini ditandai dengan usia, keturunan, pangkat atau status dan kekayaan.
- Nderek karsa dalem* (patuh pada kehendak raja). Secara social berarti kekuasaan raja bersifat mutlak. Abdi dalem mengabdikan dengan tulus karena merasa terpanggil untuk mengabdikan diri pada keraton dan raja. Raja adalah inkarnasi dewa dan memiliki kekuatan seperti dewa. Keyakinan inilah yang mendorong para abdi dalem untuk selalu lebih bertekad untuk terus mengabdikan pada keraton atau menaati derek karsa dalem (taat). Keyakinan ini telah mendarah daging dalam masyarakat Jawa, terutama di kalangan abdi dalem. Bagi mereka, ketika kebutuhan spiritual terpenuhi, kebutuhan material mengikuti. Gaji bukanlah halangan bagi para abdi dalem untuk terus mengabdikan kepada Keraton dan raja, karena mereka yakin akan menemukan kedamaian dan berkah. Para abdi dalem juga memiliki loyalitas primitif, karena rasa memiliki, bersama-sama menjaga budaya Jawa yang luhur. Melalui kepercayaan terhadap raja dan nilai-

nilai Jawa, terbentuklah suatu budaya yang diwujudkan dengan adanya simbol-simbol abdi dalem dan keraton.

- g. *Sabda pandito ratu*. Sebagai pemimpin harus dapat melaksanakan semua yang sudah diucapkan. Dengan memenuhi harapan para abdinya dan rakyatnya, seorang pemimpin akan mendapatkan kepercayaan yang tinggi, sehingga semua perintah disampaikan oleh pemimpin akan dilakukan secara taat dan patuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Confirmatory factor analysis (CFA) digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Setelah dilakukan uji validasi, dapat diketahui bahwa semua indikator sudah valid karena memiliki nilai estimate standardized regression weights > 0.5 . Uji validasi bisa dilihat pada Tabel 3 output standardized regression weight. Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa 14 item pernyataan variabel Javanese culture value (JCV) semuanya valid karena memiliki nilai estimate standardized regression weights > 0.5 .

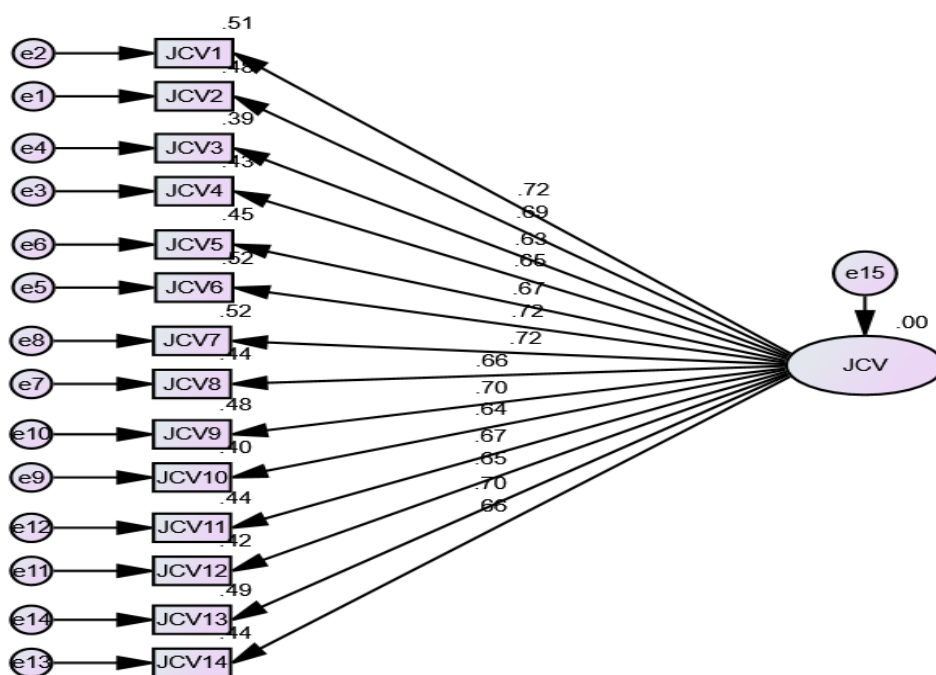
Tabel 3 Uji validitas dan reliabilitas

Indikator		Variabel	SRW	SMC
JCV1	<---	JCV	.716	.615
JCV2	<---	JCV	.690	.889
JCV3	<---	JCV	.625	.870
JCV4	<---	JCV	.653	.661
JCV5	<---	JCV	.667	.925
JCV6	<---	JCV	.719	.679
JCV7	<---	JCV	.720	.759
JCV8	<---	JCV	.663	.717
JCV9	<---	JCV	.695	.628
JCV10	<---	JCV	.635	.757
JCV11	<---	JCV	.666	.789
JCV12	<---	JCV	.648	.836
JCV13	<---	JCV	.703	.777
JCV14	<---	JCV	.665	.609

Keterangan:

SRW: Standardized regression weight; SMC: Squared multiple correlations.

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Pada Tabel 3 nilai reliabilitas item dapat dilihat pada output *square multiple correlation*. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada output *square multiple correlation* semua indikator memiliki nilai *estimate* di atas 0.600. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0.600 maka alat ukur kuisisioner reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas. Hasil analisis jalur bisa dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Analisis jalur dari skala yang dikembangkan

Kesesuaian data yang digunakan dalam penelitian diuji dengan kriteria goodness of fit dan diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Indeks Goodness of Fit

Fit Index	Nilai Cut-off	Hasil	Keterangan
Chi-square	Sebaiknya nilainya kecil	164.404	<i>Good Fit</i>
Significance probability	≥ 0.05	0.061	<i>Good Fit</i>
CMIN/DF	≥ 2.00 atau ≤ 3.00	2.172	<i>Good Fit</i>
GFI	$\geq 0.90 < 1$	0.847	<i>Fit</i>
AGFI	$\geq 0.90 < 1$	0.822	<i>Fit</i>
PGFI	$\geq 0.50 < 1$	0.726	<i>Good Fit</i>
NFI	$\geq 0.95 < 1$	0.823	<i>Fit</i>
IFI	mendekati 1.0	0.912	<i>Good Fit</i>
TLI	$\geq 0.95 < 1$	0.911	<i>Good Fit</i>
CFI	$\geq 0.95 < 1$	0.912	<i>Good Fit</i>
RMSEA	0.03 – 0.08	0.065	<i>Good Fit</i>

Keterangan: Chi-square: Minimum value of the discrepancy function; CMIN/DF: Normed Chi Square; GFI: Goodness-of-fit index; AGFI: Adjusted goodness-of-fit index; PGFI: Parsimonious goodness of fit index; NFI: Normed fit index; IFI: Incremental fit index; TLI: Tucker–Lewis index CFI: comparative fit index; RMSEA: root mean square error of approximation.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis uji validasi dan reliabilitas dapat diketahui bahwa dimensi: Nrimo ing pandum, Rumangsa melu handarbeni, Wajib melu hangrungkebi, Mulat sarira hangrasa wani, Manunggaling kawula Gusti, Nderek karsa dalem, dan Sabda pandhita ratu dapat digunakan untuk mengukur variabel javanese culture value

Dengan memahami budaya jawa sangat penting bagi peneliti atau praktisi. Hal ini disebabkan oleh budaya yang dapat membentuk perilaku seseorang. Sehingga, dengan memahami budaya, kita mampu mengenal “perilaku orang lain” dan juga dapat “memahami diri sendiri”. Memahami suatu budaya melalui dimensi-dimensi yang terukur seperti dimensi nilai budaya jawa dapat mempermudah dalam mempelajari budaya jawa tersebut. Hasil dari identifikasi dan pengembangan skala ini diharapkan dapat digunakan secara luas, tidak hanya pada Keraton Kasunanan Surakarta Hadiningrat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. A. Masood, S. S. Dani, N. D. Burns, and G. J. Backhouse, “Transformational leadership and organizational culture: The situational strength perspective,” *Proc. Inst. Mech. Eng. Part B J. Eng. Manuf.*, 2006, doi: 10.1243/09544054JEM499.
- [2] J. Bonache and D. Noethen, “The impact of individual performance on organizational success and its implications for the management of expatriates,” *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, 2014, doi: 10.1080/09585192.2013.870287.
- [3] C. A. Lengnick-Hall, T. E. Beck, and M. L. Lengnick-Hall, “Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management,” *Hum. Resour. Manag. Rev.*, 2011, doi: 10.1016/j.hrmr.2010.07.001.
- [4] P. Boxall, “Mutuality in the management of human resources: Assessing the quality of alignment in employment relationships,” *Hum. Resour. Manag. J.*, 2013, doi: 10.1111/1748-8583.12015.
- [5] D. Maheswaran and S. Shavitt, “Issues and New Directions in Global Consumer Psychology,” *J. Consum. Psychol.*, 2000, doi: 10.1207/s15327663jcp0902_1.
- [6] BPS, “Sensus Penduduk Tahun 2010,” *Sensus Pendud. 2010*, 2018.
- [7] V. Taras, B. L. Kirkman, and P. Steel, “Examining the Impact of Culture’s Consequences: A Three-Decade, Multilevel, Meta-Analytic Review of Hofstede’s Cultural Value Dimensions,” *J. Appl. Psychol.*, 2010, doi: 10.1037/a0018938.
- [8] B. L. Kirkman, K. B. Lowe, and C. B. Gibson, “A quarter century of culture’s consequences: A review of empirical research incorporating Hofstede’s cultural values framework,” *Journal of International Business Studies*. 2006, doi: 10.1057/palgrave.jibs.8400202.
- [9] M. L. Jones, “Hofstede - culturally questionable?,” *Oxford Bus. Econ. Conf.*, 2007.
- [10] N. Soares and M. Valente, “Exploring the relation between cultural values and R&D investment under the behavioral theory of the firm,” *J. Small Bus. Strateg.*, 2020.
- [11] E. Tsoukatos and G. K. Rand, “Cultural influences on service quality and customer satisfaction: Evidence from Greek insurance,” *Manag. Serv. Qual.*, 2007, doi: 10.1108/09604520710760571.
- [12] P. W. J. Verlegh and J. B. E. M. Steenkamp, “A review and meta-analysis of country-of-origin research,” *J. Econ. Psychol.*, 1999, doi: 10.1016/S0167-4870(99)00023-9.
- [13] M. de Mooij, “On the misuse and misinterpretation of dimensions of national culture,” *Int. Mark. Rev.*, 2013, doi: 10.1108/02651331311321990.
- [14] C. A. Summers, R. W. Smith, and R. W. Reczek, “An audience of one: Behaviorally targeted ads as implied social labels,” *J. Consum. Res.*, 2016, doi: 10.1093/jcr/ucw012.
- [15] A. Mathur, B. Barak, Y. Zhang, and K. S. Lee, “A cross-cultural procedure to assess reliability and measurement invariance,” *J. Appl. Meas.*, 2001.
- [16] Koentjaraningrat, “Manusia dan Kebudayaan Di Indonesia,” *Djambatan*. 1976, doi: 10.1016/s0044-8486(97)00050-1.
- [17] K. Hwang and M. Choi, “Effects of innovation-supportive culture and organizational citizenship behavior on e-government information system security stemming from mimetic isomorphism,” *Gov. Inf. Q.*, 2017, doi: 10.1016/j.giq.2017.02.001.
- [18] G. Sharoni, A. Tziner, E. C. Fein, T. Shultz, K. Shaul, and L. Zilberman, “Organizational citizenship behavior and turnover intentions: Do organizational culture and justice moderate their relationship?,” *J. Appl. Soc. Psychol.*, 2012, doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.01015.x.
- [19] A. Tziner and G. Sharoni, “Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture,” *Rev. Psicol. del Trab. y las Organ.*, 2014, doi: 10.5093/tr2014a5.
- [20] P. Ruiz-Palomino and R. Martínez-Cañas, “Ethical Culture, Ethical Intent, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating and Mediating Role of Person-Organization Fit,” *J. Bus.*

- Ethics*, 2014, doi: 10.1007/s10551-013-1650-1.
- [21] A. K. Jain, "Volunteerism and organisational culture: Relationship to organizational commitment and citizenship behaviors in India," *Cross Cult. Manag.*, 2015, doi: 10.1108/CCM-11-2013-0167.
- [22] J. D. Bragger, O. Rodriguez-Srednicki, E. J. Kutcher, L. Indovino, and E. Rosner, "Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers," *J. Bus. Psychol.*, 2005, doi: 10.1007/s10869-005-8266-0.
- [23] Y. Liu and A. Cohen, "Values, commitment, and OCB among Chinese employees," *Int. J. Intercult. Relations*, 2010, doi: 10.1016/j.ijintrel.2010.05.001.
- [24] A. Cohen, "One nation, many cultures: A cross-cultural study of the relationship between personal cultural values and commitment in the workplace to in-role performance and organizational citizenship behavior," *Cross-Cultural Res.*, 2007, doi: 10.1177/1069397107302090.
- [25] L. H. Lin and Y. L. Ho, "Guanxi and OCB: The Chinese Cases," *J. Bus. Ethics*, 2010, doi: 10.1007/s10551-010-0465-6.
- [26] C. C. Chen and S. F. Chiu, "The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior," *J. Soc. Psychol.*, 2009, doi: 10.3200/SOCP.149.4.474-494.
- [27] W. Harwika, "The Influence of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employees' Performance (Study of Outstanding Cooperatives in East Java Province, Indonesia)," *J. Econ. Behav. Stud.*, 2013, doi: 10.22610/jeb.v5i12.460.
- [28] W. H. Wiwiek Harwika, "Influence of Servant Leadership to Motivation, Organization Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee's Performance in Outstanding Cooperatives East Java Province, Indonesia," *IOSR J. Bus. Manag.*, 2013, doi: 10.9790/487x-0855058.
- [29] W. Harwika, "The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, 2016, doi: 10.1016/j.sbspro.2016.04.032.
- [30] S. L. D. Restubog, P. Bordia, and R. L. Tang, "Behavioural outcomes of psychological contract breach in a Non-Western culture: The moderating role of equity sensitivity," *Br. J. Manag.*, 2007, doi: 10.1111/j.1467-8551.2007.00531.x.
- [31] M. Darsana, "The influence of personality and organizational culture on employee performance through organizational citizenship behavior," *Int. J. Manag.*, 2013.
- [32] D. E. Purba, J. K. Oostrom, H. T. Van Der Molen, and M. P. Born, "Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect of affective commitment," *Asian Bus. Manag.*, 2015, doi: 10.1057/abm.2014.20.
- [33] I. Coyne and T. Ong, "Organizational citizenship behaviour and turnover intention: A cross-cultural study," *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, 2007, doi: 10.1080/09585190701321831.
- [34] D. W. Organ, "Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments," *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2018, doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536.
- [35] A. Jain, "Organizational Citizenship Behaviour as a Potential Source of Social Power," *Indian J. Ind. Relat.*, 2010.
- [36] G. Hofstede, "National Cultures in Four Dimensions: A Research-Based Theory of Cultural Differences among Nations," *Int. Stud. Manag. Organ.*, 1983, doi: 10.1080/00208825.1983.11656358.
- [37] L. Guiso, P. Sapienza, and L. Zingales, "The value of corporate culture," *J. financ. econ.*, 2015, doi: 10.1016/j.jfineco.2014.05.010.
- [38] G. Hofstede and R. R. McCrae, "Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture," *Cross-Cultural Res.*, 2004, doi: 10.1177/1069397103259443.
- [39] H. Wijayanti and F. Nurwianti, "KEKUATAN KARAKTER DAN KEBAHAGIAAN PADA SUKU JAWA," 2010.
- [40] D. Siswanto, "Pengaruh Pandangan Hidup Masyarakat Jawa Terhadap Model Kepemimpinan," *Filsafat*, 2010.
- [41] B. Wiryomartono, *Javanese Culture and the Meanings of Locality Studies on the Arts, Urbanism, Polity, and Society*. 2016.

-
- [42] G. R. Franke and S. S. Nadler, "Culture, economic development, and national ethical attitudes," *J. Bus. Res.*, 2008, doi: 10.1016/j.jbusres.2007.06.005.
- [43] C. T. Kwantes, C. M. Karam, B. C. H. Kuo, and S. Towson, "Culture's influence on the perception of OCB as in-role or extra-role," *Int. J. Intercult. Relations*, 2008, doi: 10.1016/j.ijintrel.2008.01.007.
- [44] T. Raharjo, "The Impact of Global Culture on Javanese Culture in the Craftsmen Society of Earthenware Craft Arts of Pundong, Bantul, Yogyakarta, Indonesia," *IOSR J. Humanit. Soc. Sci.*, 2013, doi: 10.9790/0837-1663342.
- [45] B. Supriyadi, B. Sudarwanto, and H. Werdiningsih, "In Search of the Power of Javanese Culture against the Cultural Urbanization in Kotagede, Yogyakarta-Indonesia," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, 2012, doi: 10.1016/j.sbspro.2012.12.258.
- [46] S. Beugelsdijk and C. Welzel, "Dimensions and Dynamics of National Culture: Synthesizing Hofstede With Inglehart," *J. Cross. Cult. Psychol.*, 2018, doi: 10.1177/0022022118798505.
- [47] S. Efferin and T. Hopper, "Management control, culture and ethnicity in a Chinese Indonesian company," *Accounting, Organ. Soc.*, 2007, doi: 10.1016/j.aos.2006.03.009.
- [48] D. M. Dekker, C. G. Rutte, and P. T. Van den Berg, "Cultural differences in the perception of critical interaction behaviors in global virtual teams," *Int. J. Intercult. Relations*, 2008, doi: 10.1016/j.ijintrel.2008.06.003.
- [49] Hofstede Geert, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and ... - Geert Hofstede - Google Books*. 2001.
- [50] E. Kristanti *et al.*, *IDENTITAS SOSIAL ABDI DALEM GARAP KERATON KASUNANAN SURAKARTA HADININGRAT 1 (Sebuah Kajian Sosiologis Tentang Pengabdian Abdi Dalem Garap)*. 2018.
- [51] U. Sekaran, *Research Methods for Business Research Methods for Business*. 2012.
- [52] E. Schmider, M. Ziegler, E. Danay, L. Beyer, and M. Bühner, "Is It Really Robust?: Reinvestigating the robustness of ANOVA against violations of the normal distribution assumption," *Methodology*, 2010, doi: 10.1027/1614-2241/a000016.
- [53] W. Tellis, "Application of a Case Study Methodology," *Qual. Rep.*, 1997.
- [54] N. Mackenzie and S. Knipe, "Research dilemmas: Paradigms, methods and methodology," *Issues Educ. Res.*, 2006.
- [55] A. Strauss and J. Corbin, "Grounded theory methodology, an overview," in *Handbook of qualitative research*, 1994.