

Pengaruh Budaya Organisasi Clan terhadap Keterlibatan Karyawan di Institusi Pendidikan

Dede Ahmad Sobari¹, Amedia Puspa²

¹⁻² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Korespondensi Penulis: ddahmadsobari16@gmail.com

Abstract. Corporate culture is very important to determine employee engagement, especially in educational institutions, where management and employees work together to achieve common goals. The influence of clan-type organizational culture on employee engagement in educational institutions is the subject of this study. It is considered relevant to create a work environment that supports active participation of clan culture employees, which is characterized by the values of family, cooperation, and caring. This quantitative study used a survey as a sample. Data were collected through distributing questionnaires to 75 employees of participating educational institutions. The relationship between variables was examined using simple linear regression data analysis methods. The study showed that clan organizations increase employee participation. Employee engagement is higher in workplaces where there is a strong sense of trust, open communication, and teamwork. This shows how important it is for educational institutions to adopt clan principles to increase employee participation. Ultimately, this will help the organization achieve its goals.

Keywords: clan organizational culture, employee engagement, Educational Institutions.

Abstrak. Budaya perusahaan sangat penting untuk menentukan keterlibatan karyawan, terutama di lembaga pendidikan, di mana manajemen dan karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pengaruh budaya organisasi tipe clan terhadap keterlibatan karyawan di institusi pendidikan adalah subjek penelitian ini. Dianggap relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif karyawan budaya clan, yang ditandai oleh nilai-nilai kekeluargaan, kerja sama, dan kepedulian. Studi kuantitatif ini menggunakan survei sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 75 karyawan institusi pendidikan yang berpartisipasi. Hubungan antar variabel diperiksa dengan menggunakan metode analisis data regresi linier sederhana. Studi menunjukkan bahwa organisasi klan meningkatkan partisipasi karyawan. Keterlibatan karyawan lebih tinggi di tempat kerja di mana ada rasa kepercayaan yang kuat, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama tim. Ini menunjukkan betapa pentingnya bagi lembaga pendidikan untuk mengadopsi prinsip-prinsip klan untuk meningkatkan partisipasi karyawan. Pada akhirnya, ini akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kata kunci : budaya organisasi clan, keterlibatan karyawan, Institusi Pendidikan.

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan sebuah institusi, termasuk sektor pendidikan, adalah keterlibatan karyawan, juga dikenal sebagai keterlibatan karyawan. Dalam konteks institusi pendidikan, keterlibatan karyawan dapat didefinisikan sebagai ukuran antusiasme, dedikasi, dan sikap karyawan terhadap tempat kerja mereka. Mereka yang terus bekerja keras menunjukkan peningkatan komitmen, produktivitas, dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Irviranty (2015), kualitas kinerja ditentukan oleh kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan posisi mereka. Menurut Nugroho & Ratnawati (2021), keterlibatan karyawan juga dapat membantu membuat keputusan yang optimal dan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Ini karena karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan saran dan ide mereka

selama proses pengambilan keputusan. Namun, hilangnya karyawan yang ditandai dengan rendahnya motivasi, kurangnya insentif, dan tingginya turnover adalah fenomena yang sering terjadi di institusi pendidikan. Kondisi ini menunjukkan betapa pentingnya memahami komponen yang mempengaruhi partisipasi karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi.

Dalam model Competing Values Framework (CVF), Cameron dan Quinn mengidentifikasi klan sebagai salah satu jenis organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya klan mengutamakan kerja tim, persahabatan, dan hubungan interpersonal yang kuat. Sekolah dapat menggunakan praktik ini untuk membuat lingkungan kerja yang ramah, mendukung, dan penuh kepercayaan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan performa optimal sesuai kemampuan mereka. Setiap pekerja memberikan nilai unik mereka kepada organisasi (Fauzuddin et al., 2022). Namun demikian, banyak lembaga pendidikan belum sepenuhnya menganut adat istiadat marga. Akibatnya, praktik kerja menjadi sangat formal, otoriter, dan tidak baik untuk interaksi sosial yang sehat. Kondisi tersebut berpotensi menjadi salah satu penyebab utama rendahnya pencapaian siswa di sekolah. Budaya organisasi yang kokoh menciptakan keselarasan yang lebih baik antarindividu, meningkatkan konsistensi kerja, solidaritas, loyalitas, serta komitmen terhadap perusahaan, sekaligus memperkuat perhatian karyawan terhadap tugas mereka. Oleh karena itu, budaya memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku karyawan, seperti keinginan untuk berhenti (Faaroek, 2021).

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan, juga dikenal sebagai keterlibatan karyawan, adalah fenomena psikologis di mana karyawan termotivasi untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi daripada yang diperlukan oleh posisi mereka (Letsoin & Ratnasari, 2020). Karyawan seperti ini dianggap optimis, sangat fokus pada pekerjaannya, setia, dan bersedia bekerja lebih banyak untuk membantu organisasi berkembang. Menurut Samud dan rekannya, 2021. "Keterlibatan karyawan" adalah istilah yang mengacu pada keinginan seorang karyawan untuk melakukan berbagai tindakan yang berkaitan dengan tugas mereka di tempat kerja. Pekerjaan dan sumber daya pribadi tetap melibatkan karyawan dan memenuhi kebutuhan. Zuhaena dan Harsuti (2021).

B. Budaya Organisasi Clan

Budaya bisnis modern yang berfokus pada struktur serta karakteristik berbasis kedekatan atau relasi kekerabatan dikenal sebagai budaya keluarga. Budaya ini membentuk pola pikir dalam organisasi yang cenderung seragam, mendorong kolaborasi, inovasi, serta tingkat

kepercayaan yang tinggi, karena komunikasi lebih mudah dengan individu yang memiliki hubungan dekat dibandingkan dengan mereka yang jauh. Budaya klan ini telah ada sejak sebelum abad ke-19 dan telah berkembang selama lebih dari dua abad di kawasan Asia, yang menekankan pendekatan organisasi informal berbasis keluarga.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82).

3. METODE PENELITIAN

Dampak organisasi klan terhadap kinerja karyawan di institusi pendidikan dinilai dalam penelitian ini, yang dilakukan dengan metode survei. Putri et al. (2021) mengatakan populasi adalah kelompok umum yang mencakup subjek atau item yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh para studi untuk dianalisis sebelum mencapai kesimpulan. Studi ini mengumpulkan karyawan dari berbagai jenis institusi pendidikan, seperti sekolah, perguruan tinggi, atau lembaga pelatihan, yang dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu, seperti minimal satu tahun pengalaman kerja. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel random sampling sederhana digunakan untuk memastikan representasi populasi yang akurat. Menurut Arianto & Difa (2020), metode pengambilan sampel ini hanya memilih peserta sampel dari populasi tanpa mempertimbangkan strata populasi. Penelitian ini melibatkan institusi pendidikan, dengan 75 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

a. Uji Validitas Dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil dari Tes Validitas Dan Reabilitas

Variabel	Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Indikator	r-hitung		
Keterlibatan karyawan(Y)	0.652	0.600	Reliabel
Y.1	0.372	0.188	Valid
Y.2	0.347	0.188	Valid
Y.3	0.516	0.188	Valid
Y.4	0.545	0.188	Valid
Y.5	0.495	0.188	Valid
Y.6	0.513	0.188	Valid
Y.7	0.588	0.188	Valid
Y.8	0.561	0.188	Valid
Y.9	0.544	0.188	Valid
Y.10	0.492	0.188	Valid
Budaya organisasi clan (X1)	0.667	0.600	Reliabel

X1.1	0.324	0.188	Valid
X1.2	0.403	0.188	Valid
X1.3	0.560	0.188	Valid
X1.4	0.561	0.188	Valid
X1.5	0.633	0.188	Valid
X1.6	0.542	0.188	Valid
X1.7	0.399	0.188	Valid
X1.8	0.497	0.188	Valid
X1.9	0.611	0.188	Valid
X1.10	0.430	0.188	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Masing-masing pertanyaan yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian dipaparkan. dalam Tabel 1. Nilai Cronbach Alpha (α) menunjukkan angka 0,600 untuk variabel berikut: kepemimpinan, kompensasi, fasilitas tempat kerja, dan total pekerjaanSeluruh variabel dalam penelitian ini dianggap valid karena masing-masing memiliki nilai kritis yang melebihi batas 0,600. Dalam kebanyakan kasus, pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel dalam survei menghasilkan nilai r perhitungan yang lebih besar daripada nilai r-tabel sebesar 0,88. Ini menunjukkan bahwa informasi kuesioner penelitian ini valid dan sesuai untuk analisis lebih lanjut.

b. Hasil Tes Hipotesis Klasik

1) Hasil dari Tes Normalitas

Tabel 2.Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov One-Sample Test		
		Non-standard Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59567874
The Most Severe Disparities	Absolute	.067
	Positive	.059
	Negative	-.067
Test Results		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. The distribution of the test is normal..		
b. Determined using data.		
c. Lilliefors Correction of Significance.		
d. This represents the genuine significance's lower bound.		

Sumber: Informasi tersebut diolah oleh peneliti (2025)

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Dengan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. dengan dua ekor sebesar 0,200 lebih luas daripada kualitas alpha 5% (0,05). Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang diteliti, termasuk kesetiaan pelanggan, hubungan masyarakat, promosi penjualan, pemasaran langsung, dan periklanan, umumnya memiliki distribusi yang normal.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3.Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.461	3.480		5.592	.000		
	Budaya organisasi clan	.379	.111	.372	3.421	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable:keterlibatan karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis multikolinieritas. Semua variabel bebas, termasuk budaya organisasi clan langsung, memiliki nilai faktor variasi inflasi (VIF) tidak melebihi 10,00, dan nilai tolerabilitasnya melebihi tingkat relevansi sebesar 0,10. Ini menunjukkan bahwa studi ini tidak menemukan variabel bebas yang menunjukkan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.699	2.010		1.343	.184
	Budaya Organisasi Clan	.007	.064	.013	.110	.913

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Informasi tersebut diolah oleh peneliti (2025)

Data hasil analisis heteroskedastisitas disajikan dalam Tabel 4. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,913, variabel budaya organisasi clan menunjukkan nilai yang lebih tinggi daripada ambang batas alpha sebesar 5% atau 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas studi ini bukan menunjukkan heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

1) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.126	3.620

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Clan

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Selain variabel-variabel yang telah disebutkan sebelumnya, Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel budaya clan organisasi berdampak pada keterlibatan karyawan dengan Nilai R Square yang disesuaikan adalah 0,138, atau 13,8%.

2) Hasil Uji F (simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.808	1	152.808	11.659	.001 ^b
	Residual	956.739	73	13.106		
	Total	1109.547	74			
a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Clan						

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 6 memperlihatkan hasil uji F secara simultan untuk variabel bebas yang meliputi budaya organisasi clan. Variabel keterlibatan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor tersebut, sebagai bukti nilai F-hitung sebesar 11,659 dan tingkat signifikansi 0,000. Ambang batas alfa 5% menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih rendah (0,05). Hasilnya adalah menunjukkan bagaimana model yang menggunakan regresi variabel bebas mempengaruhi keterlibatan karyawan.

3) Hasil Uji T (Persial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.481	3.485		5.590	.000
	Budaya Organisasi Clan	.379	.111	.371	3.415	.001
a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan						

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Untuk kolom B (koefisien tidak standar), model regresi garis berganda dapat dibuat dengan menggunakan data dari Tabel 7. Dengan demikian, model regresi dari hasil penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = 5.590 + 3.415X + e$$

B. Pembahasan

a. Variabel budaya organisasi clan terhadap keterlibatan karyawan

Menurut analisis parsial yang dilakukan pada Tabel 7, variabel budaya organisasi clan memiliki nilai signifikansi 0,00, di bawah ambang batas alfa 5% (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa elemen-elemen budaya organisasi clan berdampak pada tingkat keterlibatan pekerja di institusi pendidikan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa budaya clan memiliki dampak positif pada keterlibatan pekerjaan (Tania et al., 2024) dan (Utari, 2021). Institusi pendidikan melakukan berbagai tugas sosial di dunia modern, dengan pilar utamanya adalah kepercayaan, komunikasi terbuka, dan dukungan emosional. Karena lingkungan kerja yang ramah dan inklusif, karyawan termotivasi dan terdorong untuk berkontribusi sebanyak mungkin. Ini menciptakan stabilitas emosi dan ketenangan. Ini mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam lebih banyak aktivitas dan membantu mereka mencapai tujuan organisasi. Sebagai hasil dari budaya klan yang membangun praktik kerja yang mendorong kreativitas dalam berbagi ide dan menawarkan bantuan, keterlibatan karyawan terus meningkat. Oleh karena itu, hubungan yang harmonis antara pengusaha dan karyawan mendorong partisipasi aktif, yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Hal ini sangat penting dalam pendidikan karena siswa tidak hanya berharga sebagai karyawan tetapi juga sebagai sumber daya utama yang memungkinkan siswa memiliki pengalaman belajar yang positif. Klan menciptakan lingkungan kerja yang ideal untuk produktivitas, kesetiaan, dan kerja tim yang optimal. Pada akhirnya, ini berkontribusi pada keberhasilan pendidikan dalam segala hal dengan menerapkan prinsip humanis. Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, bergabung dalam klan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap performa akademik siswa di sekolah. Klan yang mengutamakan semangat persahabatan yang erat, kolaborasi tim, serta komunikasi yang transparan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan terbuka. Jika karyawan memiliki hubungan interpersonal yang baik dan etos kerja yang didasarkan pada kepercayaan, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan kontribusi yang signifikan. Hal ini meningkatkan semangat, dedikasi, dan rasa memiliki dalam organisasi. Pada akhirnya, ini membantu sekolah mencapai tujuan mereka. Dengan mengadopsi nilai-nilai klan, lembaga pendidikan dapat membuat lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kesetiaan, dan produktivitas karyawan.

Untuk mencapai kesuksesan organisasi, lembaga pendidikan harus memperkuat dan mengintegrasikan budaya klan. Ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kerja sama tim dan stabilitas emosional, yang diperlukan untuk memberikan pengalaman belajar yang positif bagi siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Sholeh, Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Faaroeq, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention melalui motivasi pada karyawan generasi milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
- Fauzuddin, Y., Arif, M. S., Sasono, D., Rizqiawan, H., & Iswoyo, A. (2022). Studi kasus gap generasi dalam perspektif nilai personal dan budaya organisasi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *Distribusi: Journal of Management and Business*, 10(1), 33–50.
- Iririvanty, A. (2015). Analisis budaya organisasi dan budaya keselamatan pasien sebagai langkah pengembangan keselamatan pasien di RSIA Budi Kemuliaan tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 1(3), 196–206.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan voice behaviour sebagai variabel intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5).
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249.
- Setyowati, A., & Permanasari, R. (2024). Clan culture dalam organisasi: Studi fenomenologi di organisasi jasa ketenagalistrikan di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 26(1), 60–69.
- Tania, E. D., Mardova, V. C., & Adriana, E. (2024). Peran clan culture dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 4, 237–249.
- Tiarga, R. A., Kadiyono, A. L., & Sulistiobudi, R. A. (2020). Gambaran budaya organisasi SMPN 4 Sumedang. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1), 16–26.
- Utari, T. (2021). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung). [Tidak ada nama jurnal, penulisan disesuaikan jika tersedia].

Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan karyawan dan perilaku inovatif: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72.
<https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>