

Peran *Clan Culture* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Elsyahfira Diva Tania¹, Vanessa Cheria Mardova², dan Erica Adriana³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Ma Chung
Jalan Villa Puncak Tidar N-01, Malang, Indonesia, 65151

Korespondensi: Elsyahfira Diva Tania (el.divatania@gmail.com)

Received: 24 Juli 2024 – *Revised:* 31 Agustus 2024 - *Accepted:* 05 Sept 2024 - *Published:* 10 Sept 2024

Abstrak. Budaya kerja merupakan nilai atau norma yang terdapat pada suatu lingkungan kerja. Budaya kerja bukan hanya sebagai nilai atau norma, melainkan juga dapat menjadi identitas suatu perusahaan. Budaya kerja pada perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada didalamnya. *Clan culture* merupakan budaya kerja yang khas oleh lingkungan kekeluargaan, yang berdasar pada kolaborasi, kerja sama tim, dan kebersamaan. *Clan culture* menciptakan lingkungan kerja yang mendorong rasa saling memiliki antar karyawan dan loyalitas karyawan yang kuat terhadap perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pentingnya tipe budaya kerja *clan culture* dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, metodologi penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tipe budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya tipe budaya kerja *clan culture*, karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan di lingkungan kerja perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk dikelola dengan baik dan benar. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk saling terbuka satu sama lain dan meningkatkan semangat kekeluargaan seperti yang diterapkan pada *Clan culture*. Jika kinerja karyawan dikelola dengan baik maka hal tersebut dapat menjadi potensi bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Kata kunci: kinerja karyawan, budaya kerja, *clan culture*

Citation Format: Tania, E.D., Mardova, V.C., & Adriana, E. (2024). Peran Clan Culture dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding SENAM 2024: Seminar Nasional Ekonomi & Bisnis Universitas Ma Chung*. 4, 237-249. Malang: Ma Chung Press.

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan bisnis di Indonesia telah berkembang sangat pesat dan persaingan dalam dunia bisnis menjadi sangat ketat. Adanya peningkatan persaingan bisnis, memicu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan aspek penting untuk membuat perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya (Kaidu, 2019). Menurut Ahdiat (2022), iklim persaingan usaha di Indonesia yang diukur oleh Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) pada 2021, menunjukkan bahwa Indeks Persaingan Usaha (IPU) berada di angka 4,81 yang merupakan indeks tertinggi sejak 2018. Menurut

Zainuddin & Nasikhah (2021), budaya kerja memiliki peran yang penting dalam kehidupan organisasi. Budaya kerja berpengaruh pada suatu lingkungan kerja karena, budaya kerja menjadi kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka budaya kerja sebaiknya dikelola dengan baik. Budaya kerja juga dapat menjadi fokus untuk menghasilkan karyawan yang profesional, berdedikasi, dan berintegritas tinggi. Dalam era bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk mencapai keunggulan bersaing agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keunggulan bersaing adalah melalui perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan data dari Future Forum, kejenuhan karyawan terjadi karena adanya stres di lingkungan kerja. Puncak kejenuhan ini menduduki titik tertinggi sejak tahun 2021 (Melati, 2023). Tingginya tingkat kejenuhan karyawan dapat disebabkan oleh faktor seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga karyawan menjadi lebih mudah jenuh. Setiap perusahaan pastinya ingin dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien, yaitu salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti membangun suasana kerja yang nyaman, memberikan pelatihan, dan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Karyawan disini memiliki pengaruh yang besar terhadap suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya membantu perusahaan mencapai tujuannya, tetapi juga menjadi aset berharga yang membedakan perusahaan dari pesaing. Perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak positif yang signifikan pada berbagai aspek perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Seventia & Kartika, 2020) yang membahas tentang pemetaan macam-macam budaya kerja dan pengukuran budaya kerja mana yang paling dominan atau cenderung diaplikasikan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Kementerian Perindustrian, penelitian ini menemukan bahwa budaya klan merupakan budaya kerja yang paling dominan dan terdapat perbedaan signifikan antara budaya organisasi yang diterapkan dengan budaya organisasi yang diinginkan oleh karyawan. *Clan culture* berfokus untuk menumbuhkan ikatan emosional karyawan satu sama lain seperti layaknya keluarga sendiri. *Clan culture* mengedepankan kerja sama dan partisipasi dari karyawan. Dalam *clan culture* pimpinan berfungsi sebagai mentor yang dapat mengarahkan karyawan ketika merasa ragu atau kebingungan. *Clan culture* dan *adhocracy culture* merupakan budaya yang paling diharapkan. *Clan culture* menekankan hubungan interpersonal seperti keluarga yang mengutamakan partisipasi dan kerja sama antar

karyawan, dengan peran pimpinan sebagai teladan atau figur yang dapat mengarahkan karyawan, sedangkan *adhocracy culture* menekankan suasana kerja yang lebih dinamis untuk meningkatkan nilai inovatif yang baik dari karyawan.

Menurut (Udochukwu, 2023), budaya kerja *clan culture* menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi keterlibatan dan inovasi yang akhirnya mendorong kinerja dan memungkinkan karyawan mencapai kinerja maksimal. Adanya budaya *clan culture* yang diterapkan pada perusahaan membuat kinerja karyawan menjadi pembuka jalan menuju kesuksesan berkelanjutan, peningkatan produktivitas, dan budaya kerja yang berkembang. Selain itu, dari penelitian lain oleh Putra & Elyadi (2020) menemukan bahwa karyawan mengharapkan *clan culture* menjadi budaya kerja yang tetap mendominasi di perusahaan. Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi kebersamaan dan kekeluargaan. Budaya kerja *clan culture* mengedepankan kepuasan karyawan dengan menciptakan suasana yang saling membangun dan memupuk kebersamaan agar menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Dimensi yang diutamakan dalam budaya kerja *clan culture* diantaranya terdapat kolaborasi, kerja sama, dan kebersamaan. *Clan culture* mendorong kolaborasi antar karyawan agar tercipta lingkungan yang solid dengan meningkatkan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan bersama untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, *clan culture* juga mendorong kebersamaan antar karyawan. Pembentukan suasana kebersamaan ini bertujuan agar karyawan tidak tertekan dan tidak mudah jenuh saat berada di lingkungan kerja. Dengan adanya kolaborasi dan suasana kebersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati karena didukung oleh lingkungan kerja yang positif.

Budaya kerja sendiri merupakan suatu nilai yang dianut dalam organisasi dimana hal tersebut dapat mempengaruhi lingkungan suatu organisasi yang pastinya berbeda atau memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi yang lain (Curtinawati, 2023). Budaya kerja merupakan hal penting dalam lingkungan kerja karena budaya kerja menyangkut hubungan antar karyawan (Sukartini & Gaol, 2022). Budaya kerja sendiri dikategorikan menjadi beberapa jenis yang masing-masing jenisnya berkarakteristik. Kategori pertama adalah *market culture*. *Market culture* merupakan budaya kerja yang mendorong kinerja karyawan secara ketat karena budaya ini berorientasi pada hasil, sehingga kinerja karyawan yang mencapai target dapat menjadi lingkungan kerja yang produktif. Kategori budaya kerja selanjutnya yaitu *hierarchy culture*. *Hierarchy culture* ini

memiliki ciri khas lingkungan kerja yang formal dan terstruktur. *Hierarchy culture* bertujuan untuk fokus pada sistem organisasi yang stabil pada kewenangan dan tanggungjawab. Kategori ketiga yaitu tipe budaya kerja *adhocracy culture*. *Adhocracy culture* merupakan budaya yang mengutamakan karyawan untuk berinovasi, berinisiatif, dan memiliki keberanian untuk mengambil risiko. *Adhocracy* termasuk budaya kerja yang kompetitif karena menciptakan karyawan yang memiliki kinerja profesional. Tipe budaya kerja yang terakhir yaitu tipe budaya kerja *clan culture*. *Clan culture* adalah kategori budaya kerja yang berciri khas memiliki lingkungan kerja yang kolaboratif, komunikatif, dan kekeluargaan. Adanya budaya kerja *clan culture* bertujuan menciptakan suasana kerja seperti keluarga bahagia yang lebih terbuka untuk saling berbagi ide. Pencapaian perusahaan bergantung pada pencapaian hasil dan tujuan yang diinginkan. Pencapaian yang tinggi mencerminkan efektivitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya kerja *clan culture* yang berorientasi kuat pada komunikasi dan menjalin hubungan kerja harmonis antar satu dengan yang lainnya di dalam lingkungan kerja dapat menghasilkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Budaya Kerja

Budaya berarti pedoman dari suatu organisasi yang di dalamnya berisikan pandangan bersama yang menciptakan keselarasan berperilaku atau bertindak dalam sebuah organisasi (Kholiqin, 2019). Budaya kerja merupakan nilai atau norma yang terdapat pada suatu lingkungan kerja. Nilai atau norma tersebut diterapkan dalam sebuah perusahaan. Nilai dan norma dalam suatu lingkungan kerja dapat berdampak pada karyawan yang ada di dalamnya baik secara positif maupun negatif. Budaya kerja yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalamnya. Dalam hal ini, budaya kerja menjadi kunci utama untuk meraih tujuan perusahaan. Efektifitas dan kualitas kinerja karyawan menyesuaikan dengan kualitas budaya kerja suatu perusahaan (Saputra & Mulyanti, 2023). Budaya kerja sendiri dikategorikan menjadi beberapa jenis, yaitu *hierarchy culture*, *adhocracy culture*, *market culture*, dan *clan culture*. Budaya kerja *hierarchy culture* memiliki ciri khas lingkungan kerja yang formal dan terstruktur. Budaya kerja *hierarchy culture* ini bertujuan untuk fokus pada sistem organisasi yang stabil pada kewenangan dan tanggung jawab. Budaya kerja *adhocracy culture* merupakan budaya yang mengutamakan karyawan untuk berinovasi, berinisiatif, dan memiliki keberanian untuk mengambil risiko. *Adhocracy culture* termasuk budaya kerja yang kompetitif karena menciptakan karyawan yang memiliki kinerja profesional di dalam perusahaan. Budaya kerja *market culture* merupakan budaya kerja yang mendorong kinerja

karyawan secara ketat karena budaya ini berorientasi pada hasil, sehingga kinerja karyawan yang mencapai target dapat menjadi lingkungan kerja yang produktif. Budaya kerja *clan culture* merupakan budaya kerja yang berciri khas menerapkan lingkungan kerja yang kolaboratif, komunikatif, dan mementingkan kekeluargaan. *Clan culture* bertujuan menciptakan suasana kerja seperti keluarga yang terbuka untuk saling bertukar pikiran.

Budaya Kerja *Clan Culture*

Menurut Udochukwu (2023) *clan culture* merupakan budaya kerja yang khas oleh lingkungan kekeluargaan, yang berdasar pada kolaborasi, kerja sama tim, dan kebersamaan. Budaya kerja *clan culture* menciptakan lingkungan kerja yang mendorong rasa saling memiliki antar karyawan dan loyalitas karyawan yang kuat terhadap perusahaan. Budaya kerja *clan culture* sering dikaitkan dengan komunikasi terbuka, nilai-nilai bersama, dan fokus pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan. Budaya kerja *clan culture* membuat perbedaan yang ada dalam perusahaan dirangkul dengan adanya rasa kebersamaan dan kesetiaan. Oleh karena itu, nilai kejujuran, kesetiaan, dan kepercayaan penting untuk dipraktikkan secara langsung (Kristina et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja menggambarkan hasil yang didapatkan saat pekerjaan selesai dilakukan (Kessi et al., 2023). Kinerja karyawan didasarkan pada pencapaian hasil dan tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan mencakup beberapa dimensi diantaranya, kinerja keuangan, produktivitas, inovasi, kepuasan pelanggan, dan keterlibatan karyawan. Kinerja organisasi yang tinggi mencerminkan efektivitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan memberikan nilai kepada pemangku kepentingan (Udochukwu, 2023). Salah satu hal penting yang harus dikelola yaitu kinerja karyawan. Apabila karyawan berkinerja rendah, hal tersebut dapat berpengaruh negatif terhadap organisasi, maka dari itu karyawan harus diperhatikan penuh dengan tujuan agar kinerjanya dapat baik dan profesional sehingga tujuan organisasi dapat tetap tercapai (Maulidiyah, 2020). Jika dilakukan pengelolaan kinerja yang baik maka, perusahaan akan berpotensi mencapai tujuannya. Adanya pengelolaan kinerja karyawan membawa dampak positif agar perusahaan dapat bersaing (Kaidu, 2019). Kinerja karyawan yang baik membantu perusahaan untuk berkembang secara pesat, namun jika kinerja karyawan kurang baik akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan (Munandar et al., 2020).

Hubungan *Clan Culture* terhadap Kinerja Karyawan

Clan culture bagi perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan adanya budaya kerja *clan culture*, karyawan lebih merasa dihargai sehingga, karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. *Clan culture* juga meningkatkan kolaborasi dan kerja sama tim, karyawan didorong untuk dapat bekerja sama, berbagi ide, dan mengambil keputusan dengan baik dengan cara meningkatkan komunikasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. *Clan culture* meningkatkan keterampilan untuk berinovasi yang dapat mendorong perusahaan untuk bertumbuh lebih baik. *Clan culture* berfokus pada keterlibatan dan kepuasan karyawan dengan menciptakan rasa saling memiliki dan membangun hubungan positif. *Clan culture* mendorong kolaborasi dan kerja sama tim. Kolaborasi ini *clan culture* mendorong inovasi dan kemampuan beradaptasi, yang penting untuk keberlanjutan dan perbaikan kinerja. *Clan culture* menekankan pengembangan dan pemberdayaan karyawan, sehingga memungkinkan karyawan meraih kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Clan culture dapat membangun komunikasi yang baik dalam organisasi, karena adanya komunikasi yang efektif akan membantu perusahaan meraih tujuannya. Strategi pertama yang dapat dilakukan adalah membangun komunikasi dan menyatukan tujuan bersama. Strategi kedua yaitu menerapkan kepemimpinan yang efektif dengan menjadi teladan bagi bawahannya. Dengan menerapkan hal tersebut, karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Strategi ketiga yaitu dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pembelajaran dan meningkatkan kemampuannya. Strategi keempat yaitu memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik.

Tujuan dari dilakukannya penelitian “Pentingnya Budaya Kerja *Clan Culture* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” yaitu untuk mengetahui apakah dimensi budaya kerja *clan culture* yaitu kolaborasi, kerja sama, dan kebersamaan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya budaya kerja *clan culture* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimensi kolaborasi, kerja sama, dan kebersamaan dalam tipe budaya kerja *clan culture* membuat karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan di lingkungan kerja perusahaan.

MASALAH

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin kompetitif, perusahaan perlu terus meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya. Tantangan yang dihadapi organisasi

saat ini adalah bagaimana menciptakan budaya kerja yang kuat dengan memperkuat dimensi kolaborasi, kerjasama dan kebersamaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Adanya budaya dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi *turnover* karyawan. Penelitian ini penting untuk memahami bagaimana budaya kerja *clan culture* yang berfokus pada kolaborasi, kerja sama, dan kebersamaan yang menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini dilakukan selama satu semester perkuliahan sejak tanggal 4 April 2024 di Universitas Ma Chung. Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi literatur. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian menggunakan metode studi literatur dengan mencari penelitian yang relevan seperti jurnal, buku, dan artikel lain yang berkaitan dengan berbagai budaya kerja dan kinerja karyawan. Studi literatur yang diulas sejumlah 8 jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian oleh (Udochukwu, 2023) yang membahas tentang hubungan antara budaya kerja *clan culture* dengan performa organisasi, budaya kerja *clan culture* berakar pada kolaborasi, nilai-nilai bersama, dan rasa kebersamaan yang kuat, telah terbukti mendorong kinerja organisasi. Hasil dari penelitian ini dijelaskan bahwa budaya kerja *clan culture* dan kinerja organisasi saling memperkuat dan melengkapi satu sama lain. Dengan menumbuhkan *clan culture* yang mendorong kolaborasi, keterlibatan, dan inovasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kinerja dan memungkinkan karyawan untuk mencapai kinerja penuh. *Clan culture* menumbuhkan komunikasi terbuka yang mendorong karyawan untuk saling berbagi ide. Perusahaan dapat melakukan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atau apresiasi terhadap kontribusi karyawan serta hal ini dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan suportif. Perusahaan dapat memberikan dukungan kepada karyawan berupa lingkungan kerja yang fleksibel sehingga dapat tercapai lingkungan kerja yang sehat. Sebagai pemimpin perusahaan wajib untuk memberi teladan nilai-nilai *clan culture*, menunjukkan kepercayaan, empati, dan rasa hormat terhadap karyawan, dan aktif turut serta membangun suasana kerja yang kolaboratif.

Berdasarkan penelitian oleh (Mgumba et al., 2023) yang membahas tentang hubungan antara *clan culture* dan kinerja sekolah di Kenya, hasil dari penelitian terdapat hubungan positif dan signifikan antara *clan culture* dan kinerja sekolah di Kenya. Dari penelitian ini, sekolah direkomendasikan untuk memelihara dan merangkul ciri-ciri budaya kerja *clan culture* untuk meningkatkan kinerja. *Clan culture* menekankan nilai-nilai kekeluargaan, kebersamaan, loyalitas, dan hubungan interpersonal yang kuat dapat mempengaruhi kinerja di institusi pendidikan, Dengan adanya budaya kerja *clan culture*, dapat meningkatkan komitmen guru dalam memberikan pengajaran, yang berdampak positif terhadap kinerja akademik. Dalam penelitian ini, ditemukan hasil sebesar 59,7% responden setuju bahwa kerja sama tim merupakan hal yang penting untuk di implementasikan. Sebesar 56,9% responden setuju untuk meningkatkan kebersamaan antar sesama untuk merealisasikan tujuan organisasi. Sebesar 48,1% responden setuju bahwa pemimpin organisasi berperan sebagai mentor, teladan, dan fasilitator bagi bawahannya.

Berdasarkan penelitian oleh Kaidu (2019) yang membahas tentang hubungan budaya kerja dengan kinerja karyawan, perusahaan mayoritas cenderung menggunakan budaya kerja *clan culture* yang mengutamakan loyalitas. Hasil dari penelitian ini yaitu, budaya kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas organisasi, serta mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan. *Clan culture* membantu organisasi untuk lebih memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung tujuan dan visi perusahaan. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa perusahaan lebih menginginkan tipe budaya kerja *clan culture* untuk diterapkan karena *clan culture* memiliki karakteristik mementingkan kolaborasi, kerja sama, dan kebersamaan.

Berdasarkan penelitian oleh Seventia & Kartika (2020) yang membahas tentang pemetaan macam-macam budaya kerja dan pengukuran budaya kerja mana yang paling dominan atau cenderung diaplikasikan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Kementerian Perindustrian, hasil dari penelitian ini, yaitu *clan culture* merupakan budaya kerja yang paling dominan dan memiliki perbedaan yang signifikan antara implementasi budaya kerja dengan budaya kerja yang diinginkan. *Clan culture* berfokus pada ikatan emosional satu sama lain seperti keluarga. Budaya ini juga menghargai kebersamaan dan partisipasi dari semua karyawan. Dalam *clan culture* pimpinan berfungsi sebagai mentor yang dapat mengarahkan karyawan ketika merasa ragu atau kebingungan. Berdasarkan

penelitian ini, *clan culture* dan *adhocracy culture* merupakan budaya yang paling diharapkan. *Clan culture* menekankan hubungan interpersonal seperti keluarga yang mengutamakan partisipasi dan kerja sama antar karyawan, dengan peran pimpinan sebagai teladan atau figur yang dapat mengarahkan karyawan, sedangkan *adhocracy culture* menekankan suasana kerja yang lebih dinamis untuk meningkatkan nilai inovatif yang baik dari karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh Saputra & Mulyanti (2023) yang membahas tentang pengaruh *culture* terhadap kreativitas kinerja karyawan, hasil penelitian menjelaskan terdapat pengaruh signifikan antara *culture* dengan kreativitas kinerja karyawan. *Culture* dapat membantu perusahaan untuk menyatukan karyawan dan memberikan pedoman untuk menjalani pekerjaan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor individu merupakan kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki seseorang berdasarkan motivasi kerjanya. Faktor dukungan organisasi sebagai penyedia sarana lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Setiap karyawan hendaknya wajib memahami deskripsi dan tugas dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya yaitu faktor dukungan manajemen yang mengatur sistem kerja dan hubungan dalam perusahaan. Dengan adanya faktor-faktor diatas dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan penelitian oleh Shaked (2023) yang membahas tentang *clan culture* yang memiliki lingkungan kerja kekeluargaan dengan ikatan loyalitas yang kuat, adanya budaya *clan culture* membuat guru dapat memanfaatkan waktu pembelajaran dengan baik. Hal tersebut membuat siswa mendapat lebih banyak pelajaran dan siswa akan terlibat aktif selama proses pembelajaran.

Berdasarkan penelitian oleh Njagi et al., (2020) yang membahas tentang pentingnya penerapan budaya *clan culture* dalam sebuah organisasi, *clan culture* membuat karyawan merasa betah dan nyaman dalam lingkungan kerja positif yang mengutamakan kolaborasi, kerja sama tim, keterlibatan karyawan, dan komunikasi terbuka.

Berdasarkan penelitian oleh Fanya et al., (2021) yang membahas tentang macam budaya organisasi dan budaya mana yang cocok diterapkan dalam suatu organisasi, *clan culture* menjadi budaya yang mendominasi dan diharapkan karena pengimplementasian *clan culture* diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan hubungan komunikasi yang terbuka, pengembangan kinerja, dan keterlibatan karyawan.

Tabel 1. Dimensi *Clan Culture*

No.	Dimensi	Sub Dimensi	Peneliti
1.	Kolaborasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam <i>clan culture</i>, dimensi kolaborasi merupakan hal yang penting karena <i>clan culture</i> memandang karyawan sebagai keluarga yang memiliki hubungan interpersonal yang harmonis. Pemimpin dipandang sebagai mentor dan pembangun tim, dan bahkan mungkin orang tua. 2. Kolaborasi termasuk salah satu kunci utama yang melekat dalam budaya kerja <i>clan culture</i>. Kolaborasi menjunjung keterlibatan karyawan, partisipasi, dan komunikasi yang terbuka. 3. <i>Clan culture</i> meningkatkan kolaborasi dengan menciptakan pola pikir kolaboratif yang berdampak pada peningkatan kemampuan pemecahan masalah, kreativitas, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. 4. <i>Clan culture</i> menciptakan lingkungan kerja seperti keluarga yang berfokus pada kolaborasi. 5. Kolaborasi menjadi aspek yang penting untuk mewujudkan kinerja yang diinginkan organisasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Shaked (2023) 2. Njagi et al., (2020) 3. Udochukwu (2023) 4. Saputra & Mulyanti (2023) 5. Mgumba et al., (2023)
2.	Kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja sama diperlukan dalam <i>clan culture</i>, karena semua karyawan setara dalam memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. 2. <i>Clan culture</i> menjunjung kerja sama tim dan rasa saling memiliki yang memudahkan organisasi untuk merumuskan dan menerapkan strategi yang lebih baik, karena terdapat motivasi dalam lingkungan kerja. 3. <i>Clan culture</i> menekankan dan selalu mengutamakan kerja sama tim dan pengembangan karyawan. 4. <i>Clan culture</i> berfokus pada peningkatan kerja sama antar karyawan yang membuat lingkungan kerja positif untuk mencapai tujuan perusahaan. 5. Kerja sama dalam <i>clan culture</i> membuat pekerjaan menjadi lebih dinamis sehingga membuat perusahaan memiliki pandangan maju. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Shaked (2023) 2. Njagi et al., (2020) 3. Fanya et al., (2021) 4. Kaidu (2019) 5. Seventia & Kartika (2020)

3.	Kebersamaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersamaan dibangun untuk menciptakan kesetiaan dan komitmen dalam organisasi. 2. Dalam <i>clan culture</i>, kebersamaan harus diterapkan oleh pemimpin dalam lingkungan kerja melalui pembinaan dan dukungan pada karyawan seperti layaknya sebuah keluarga. 3. Kebersamaan menghubungkan karyawan yang satu dengan yang lain untuk terciptanya hubungan yang harmonis sehingga dapat berdampak pada peningkatan keterlibatan karyawan, motivasi dan komitmen karyawan. 4. Dalam <i>clan culture</i>, kebersamaan antar karyawan dibangun sehingga menciptakan loyalitas karyawan terhadap organisasi. 5. Kebersamaan merupakan nilai penting yang wajib diterapkan untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Shaked (2023) 2. Njagi et al., (2020) 3. Udochukwu (2023) 4. Seventia & Kartika (2020) 5. Mgumba et al., (2023)
----	-------------	---	--

Sumber: Diolah oleh Penulis (2024)

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan bahwa tipe budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya tipe budaya kerja *clan culture*, karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan di lingkungan kerja perusahaan. Budaya kerja *clan culture* terbukti meningkatkan performa dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh perusahaan karena penting untuk dikelola dengan baik dan benar. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk saling terbuka satu sama lain dan meningkatkan semangat kekeluargaan seperti yang diterapkan pada budaya kerja *clan culture*. Jika kinerja karyawan dikelola dengan baik oleh perusahaan maka hal tersebut dapat menjadi potensi bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Budaya kerja merupakan pondasi utama dalam sebuah perusahaan. Budaya kerja yang kuat dapat menjadi strategi untuk memperkuat perusahaan dan mendukung kemajuan perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Dengan adanya budaya dan lingkungan kerja yang nyaman juga dapat menjadi potensi yang menunjang peningkatan kinerja dari karyawan. Setiap perusahaan pastinya ingin dapat mencapai tujuannya, salah satunya cara yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat

menjadi lebih efektif dan efisien. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang positif, pemberian pelatihan, dan pemberian motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2022). *Persaingan Usaha di Indonesia Meningkat, Dekati Target 2024*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/11/persaingan-usaha-di-indonesia-meningkat-dekati-target-2024>
- Curtinawati, R. F. (2023). *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Universitas Pawayatan Daha)*. 16 (No. 01, 49–59). <https://doi.org/https://doi.org/10.36563/p>
- Fanya, B., Kadiyono, A. L., & Ashriyana, R. (2021). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) pada PT. X. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 63–69. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i1.3450>
- Kaidu, T. (2019). Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi: Studi Kasus Perusahaan Kontraktor di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Agregat*, 4(1), 312–317. <https://doi.org/10.30651/ag.v4i1.2818>
- Kessi, A. M. F., Ismail, & Ratna Dewi. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Kepuasan dan Etos Kerja (Studi Kasus Perusahaan Tour and Travel). *Jesya*, 6(2), 2167–2176. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1260>
- Kholiqin, A. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 1(2), 2–4. <https://doi.org/10.51774/mapan.v1i2.6>
- Kristina, M. B., Ariyanto, E. A., & Muslikah, E. D. (2023). Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan: Adakah Peranan dari Kepemimpinan Transformasional dan Clan Culture? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(2), 323–333. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/1263>
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 274–275. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Melati, A. W. (2023). *Penelitian: Kejenuhan Kerja Meningkat di Seluruh Dunia, Generasi Z, Milenial, Hingga Wanita Paling Stres*. <https://www.liputan6.com/on-off/read/5235162/penelitian-kejenuhan-kerja-meningkat-di-seluruh-dunia-generasi-z-milenial-hingga-wanita-paling-stres>
- Mgumba, P., Misoi, M., & Githinji, R. (2023). Relationship Between Clan Culture and Performance of Public Secondary Schools in Turbo Sub County, Kenya. *International Journal of Business and Management Review*, 11(4), 47–65. <https://doi.org/10.37745/ijbmr.2013/vol11n44765>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28–36. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>

- Njagi, A. W., Kamau, J. N., & Muraguri, C. (2020). Clan Culture as Predictor of Strategy Implementation: Empirical Evidence from Professional Bodies in Kenya. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4), 1–7. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.412>
- Putra, A. H., & Elyadi, R. (2020). Analisis Budaya Organisasi Pada Coffeeshop Atlas n Co Menggunakan Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI). *Praxis*, 3(1), 54–75. <https://doi.org/10.24167/praxis.v3i1.2822>
- Saputra, R. C., & Mulyanti, D. (2023). Studi Literature: Pengaruh Culture Terhadap Kreativitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(2), 124–136. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i2.1419>
- Seventia, I. R., & Kartika, L. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Kementerian Perindustrian. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 11(2), 115–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v11i2.30601>
- Shaked, H. (2023). How Clan Culture Impairs Functions of Instructional Leadership: The Case of Israel. *Leadership and Policy in Schools*, 22(3), 585–599. <https://doi.org/10.1080/15700763.2021.1966048>
- Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–51.
- Udochukwu, A. (2023). Clan Culture and Performance Organization. *DiamondBridge Economics and Business Journal*, 4(1–9). <https://doi.org/10.60089/dbebj.2024.4.1.2>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasir pada Laznas Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>



© 2024 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).