

HUBUNGAN *CLAN CULTURE* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA ORGANISASI MAHASISWA NON-PROFIT X DI JAWA TENGAH

Christy Beelyada Simatupang¹, Anggun Resdasari Prasetyo¹
15000122140212

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
Email: christybeelyada@gmail.com

ABSTRAK

Organisasi mahasiswa sering menghadapi berbagai tantangan dalam pelaksanaannya, khususnya pada organisasi non-profit yang anggotanya bekerja secara sukarela. Dalam konteks ini, budaya organisasi menjadai salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku anggota, terutama perilaku sukarela di luar tugas formal yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), namun terdapat pula hasil yang tidak konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *clan culture* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota organisasi non-profit X di Semarang. Pengambilan data dilakukan terhadap 100 anggota organisasi X di Semarang dengan menggunakan teknik *convenience* sampling. Pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi, yaitu skala *clan culture* yang terdiri dari 23 item ($\alpha = 0,901$) dan skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang terdiri dari 25 item ($\alpha = 0,931$). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *clan culture* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,265 dan nilai signifikansi $p = 0,010$ ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,070 menunjukkan bahwa *clan culture* memberikan kontribusi sebesar 7% terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), sehingga hubungan yang terbentuk tergolong lemah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan hubungan positif antara *Clan Culture* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga *clan culture* bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota organisasi non-profit X di Semarang.

Kata kunci: *clan culture, organizational citizenship behaviour, non-profit organization*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN CLAN CULTURE AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR IN NON-PROFIT
STUDENT ORGANIZATION X IN CENTRAL JAVA**

Christy Beelyada Simatupang¹, Anggun Resdasari Prasetyo¹
15000122140212

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Central Java, 50275
Email: christybeelyada@gmail.com

ABSTRACT

Student organizations often face various challenges in their implementation, particularly in non-profit organizations where members work voluntarily. In this context, organizational culture becomes one of the factors that can influence members' behavior, especially voluntary behavior beyond formal tasks known as Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Several previous studies have shown a relationship between organizational culture and Organizational Citizenship Behaviour (OCB), although some results have been inconsistent. This study aims to examine the relationship between clan culture and Organizational Citizenship Behaviour (OCB) among members of non-profit organization X in Semarang. Data collection was conducted on 100 members of organization X in Semarang using a convenience sampling technique. The data were collected using two psychological scales: a clan culture scale consisting of 23 items ($\alpha = 0.901$) and an Organizational Citizenship Behaviour (OCB) scale consisting of 25 items ($\alpha = 0.931$). Data analysis was carried out using simple regression analysis. The results showed a significant positive relationship between clan culture and Organizational Citizenship Behaviour (OCB), with a correlation coefficient (R) of 0.265 and a significance value of $p = 0.010$ ($p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) was 0.070, indicating that clan culture contributed 7% to Organizational Citizenship Behaviour (OCB), suggesting that the relationship is relatively weak. The findings indicate that although there is a tendency for a positive relationship between clan culture and Organizational Citizenship Behaviour (OCB), the relationship is not strong, meaning that clan culture is not the main factor influencing Organizational Citizenship Behaviour (OCB) among members of non-profit organization X in Semarang.

Keywords: *clan culture, organizational citizenship behaviour, non-profit organization*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi mahasiswa memegang peranan krusial dalam lingkungan kampus. Lebih dari sekadar wadah kegiatan, organisasi mahasiswa berfungsi sebagai sarana nyata bagi pengembangan soft skills, kepemimpinan, serta keterampilan sosial yang tidak diperoleh secara optimal melalui proses pembelajaran di kelas. Organisasi mahasiswa juga berperan sebagai ruang praktik yang memberikan pengalaman empiris bagi mahasiswa dalam mengaplikasikan teori yang telah dipelajari, mengelola proyek, serta berinteraksi dengan berbagai pihak, sehingga mampu mempersiapkan mahasiswa secara lebih komprehensif untuk memasuki dunia profesional (Halawa & Suwaji, 2024).

Melalui keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa dihadapkan pada berbagai situasi nyata yang menuntut kemampuan adaptasi, komunikasi efektif, serta pemecahan masalah. Mahasiswa belajar menyusun program kerja, mengelola sumber daya yang terbatas, memimpin tim dengan latar belakang yang beragam, hingga membangun relasi dengan pihak eksternal seperti sponsor dan mitra kerja. Proses ini secara langsung membentuk kompetensi manajerial dan interpersonal yang menjadi prasyarat penting dalam dunia kerja (Smith, 2017). Selain itu, keterlibatan dalam organisasi juga memperluas jejaring sosial serta memperkaya perspektif mahasiswa melalui interaksi yang

beragam (Glass & Gesing, 2018). Dengan demikian, organisasi mahasiswa memiliki peran strategis dalam menjembatani kesenjangan antara pembelajaran akademik dan kebutuhan praktis di dunia kerja (Faisal dkk., 2025).

Meskipun organisasi mahasiswa memberikan banyak manfaat pengembangan diri, dalam praktiknya tidak semua anggota menunjukkan tingkat keterlibatan yang konsisten. Terdapat fenomena di mana anggota yang pada awalnya memiliki motivasi tinggi saat bergabung, justru mengalami penurunan komitmen setelah menjadi bagian dari organisasi. Sebagian anggota hanya menjalankan tugas minimum yang sesuai dengan deskripsi kerja formal, sementara sebagian lainnya menunjukkan keterlibatan aktif dan berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi organisasi dengan perilaku aktual anggota.

Fenomena ketidakkonsistenan tersebut menjadi tantangan yang signifikan dalam organisasi mahasiswa, khususnya yang bersifat non-profit. Dalam organisasi berbasis sukarelawan, keberhasilan program sangat bergantung pada kontribusi aktif anggota. Tidak adanya imbalan finansial menyebabkan organisasi tidak dapat sepenuhnya mengandalkan sistem kontrol formal seperti *reward* dan *punishment*, sehingga kontribusi anggota sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan kesadaran individu. Oleh karena itu, perbedaan perilaku antar anggota dapat berdampak langsung pada kinerja tim, efektivitas program, serta keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, permasalahan utama yang dapat diidentifikasi dalam konteks ini adalah belum optimalnya konsistensi perilaku kontribusi anggota dalam organisasi mahasiswa non-profit, meskipun organisasi telah memiliki sistem dan struktur yang jelas. Permasalahan ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem formal saja belum cukup untuk menjamin efektivitas organisasi, melainkan diperlukan faktor lain yang mampu mendorong perilaku kontribusi sukarela anggota.

Dalam konteks ini, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menjadi elemen yang sangat penting. OCB merupakan perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung diatur dalam deskripsi pekerjaan formal, namun berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Organ, 1988). Perilaku seperti membantu rekan kerja, menunjukkan inisiatif, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi merupakan indikator dari OCB. Dalam organisasi non-profit, OCB berperan sebagai modal sosial yang memungkinkan organisasi tetap berjalan secara efektif meskipun memiliki keterbatasan sumber daya dan tidak adanya sistem *reward* formal (Smith, 2017).

Keberadaan OCB menjadi semakin krusial mengingat organisasi mahasiswa sering mengalami pergantian kepengurusan dalam waktu yang relatif singkat. Tingginya *turnover* anggota dapat menyebabkan hilangnya pengetahuan organisasi dan berpotensi mengganggu keberlanjutan program (Piatak, 2023). Oleh karena itu, perilaku OCB yang tertanam dalam diri anggota menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan

organisasi. Dengan demikian, OCB bukan sekadar perilaku tambahan, melainkan kebutuhan esensial bagi organisasi mahasiswa non-profit.

Namun demikian, munculnya OCB tidak terjadi secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam organisasi. Salah satu faktor yang memiliki peran penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan pola interaksi yang berkembang dalam organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku anggota dalam berkontribusi.

Salah satu bentuk budaya organisasi yang relevan dalam konteks organisasi berbasis sukarelawan adalah *clan culture*. Budaya ini menekankan hubungan interpersonal yang erat, rasa kekeluargaan, serta kepercayaan antar anggota (Cameron & Quinn, 2011). Dalam lingkungan yang didasarkan pada kedekatan sosial dan kohesi kelompok, anggota cenderung merasa memiliki organisasi dan terdorong untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada hubungan memiliki hubungan positif dengan peningkatan OCB (Arumi, 2019; Miao dkk., 2018).

Meskipun hubungan antara *clan culture* dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) telah banyak dikaji, penelitian dalam konteks organisasi mahasiswa non-profit masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi profit atau sektor formal, yang memiliki sistem reward dan struktur yang berbeda dibandingkan organisasi berbasis sukarelawan (Podsakoff dkk., 2000; Piatak, 2023). Selain itu, penelitian pada

organisasi seperti AIESEC cenderung lebih fokus pada variabel lain seperti motivasi relawan, komitmen organisasi, dan kepemimpinan, tanpa secara spesifik mengkaji OCB dan budaya organisasi secara bersamaan.

Namun demikian, jika ditinjau lebih lanjut, jumlah penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *clan culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih relatif terbatas dalam literatur. Berdasarkan penelusuran yang dilakukan peneliti pada *Google Scholar* dalam rentang tahun 2016–2026, ditemukan bahwa penelitian yang secara eksplisit membahas keterkaitan kedua variabel tersebut hanya berjumlah sekitar tiga studi. Fulmore (2018) meneliti peran *affective commitment* dan perilaku organisasi dalam konteks perbandingan budaya organisasi tipe clan dan hierarchy. Selanjutnya, Pamungkas dan Yulianti (2020) secara langsung menguji pengaruh *clan culture* terhadap OCB dengan *affective organizational commitment* sebagai variabel intervening. Penelitian yang lebih mutakhir dilakukan oleh Zhao dkk. (2025) yang menemukan bahwa *clan culture* berperan dalam mendorong OCB guru melalui mekanisme mediasi work alienation dalam model kepemimpinan transformasional. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun hubungan antara *clan culture* dan OCB telah mulai mendapat perhatian akademik, jumlah penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut masih sangat terbatas dan umumnya ditempatkan sebagai bagian dari model penelitian yang lebih kompleks, seperti melibatkan variabel mediasi atau variabel organisasi lainnya. Selain itu, penelitian yang ada dilakukan pada konteks organisasi yang beragam, sehingga masih diperlukan penelitian lebih

lanjut untuk memperkaya pemahaman mengenai hubungan langsung antara *clan culture* dan OCB dalam berbagai setting organisasi.

Di sisi lain, penelitian mengenai budaya organisasi dan OCB memang cukup banyak ditemukan, namun kebanyakan menggunakan pendekatan budaya organisasi secara umum tanpa secara spesifik membedakan tipe budaya seperti *clan culture*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun OCB merupakan topik yang luas dikaji dalam literatur organisasi, relasinya dengan tipe budaya tertentu, khususnya *clan culture*, masih belum banyak dieksplorasi secara mendalam.

Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Mariska (2018) pada anggota AIESEC Universitas Brawijaya menemukan bahwa *self-esteem* memiliki hubungan dengan work commitment, namun penelitian tersebut belum mengkaji perilaku OCB maupun faktor budaya organisasi. Penelitian lain oleh Sari dkk. (2022) pada AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang menunjukkan bahwa motivasi relawan dan servant leadership berpengaruh terhadap komitmen organisasi, tetapi tidak mengaitkan variabel *clan culture* maupun OCB dalam analisisnya.

Di sisi lain, penelitian mengenai OCB lebih banyak dilakukan dalam konteks organisasi profit. Misalnya, Ariati (2017) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap OCB pada karyawan perusahaan, namun penelitian tersebut tidak mempertimbangkan peran budaya organisasi, khususnya *clan culture*. Sementara itu, penelitian oleh Mala (2016) menunjukkan bahwa *clan culture* memiliki pengaruh terhadap OCB dalam

konteks perusahaan, tetapi penelitian tersebut dilakukan pada organisasi profit sehingga belum mencerminkan kondisi organisasi berbasis sukarelawan seperti organisasi mahasiswa.

Lebih lanjut, penelitian mengenai *clan culture* juga masih banyak dikaitkan dengan variabel lain seperti motivasi kerja dan kinerja organisasi. Sebagai contoh, Kristina dkk. (2023) menemukan bahwa *clan culture* berhubungan dengan motivasi kerja, namun tidak mengaitkan secara langsung dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kajian yang menghubungkan *clan culture* dan OCB dalam konteks organisasi mahasiswa non-profit masih sangat terbatas.

Berdasarkan uraian penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan pemisahan kajian antara variabel OCB, *clan culture*, dan konteks organisasi mahasiswa non-profit. Sebagian penelitian hanya berfokus pada OCB dalam organisasi profit, sementara penelitian lain berfokus pada AIESEC tetapi tidak mengkaji OCB, atau mengkaji *clan culture* tanpa menghubungkannya dengan OCB. Oleh karena itu, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan, khususnya dalam konteks organisasi berbasis sukarelawan seperti AIESEC.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memilih AIESEC di Semarang sebagai subjek penelitian. AIESEC merupakan organisasi non-profit berskala global yang dijalankan oleh pemuda (*youth-led organization*) dengan tujuan mendorong pengembangan kepemimpinan serta kontribusi terhadap

masyarakat. Organisasi ini mengusung berbagai nilai kepemimpinan, seperti *activating leadership*, *living diversity*, *demonstrating integrity*, dan *enjoying participation*, yang menekankan pentingnya keterlibatan aktif, hubungan interpersonal, serta kerja sama antar anggota. Nilai-nilai tersebut mencerminkan karakteristik clan culture, yaitu budaya organisasi yang berorientasi pada kekeluargaan, kepercayaan, kohesi, serta fokus internal terhadap kesejahteraan anggota.

Dalam konteks AIESEC Indonesia, nilai seperti “Indonesia is a home” serta penekanan pada *sense of belonging* semakin memperkuat terbentuknya budaya yang menyerupai keluarga, di mana anggota tidak hanya dipandang sebagai bagian dari struktur organisasi, tetapi sebagai komunitas yang memiliki ikatan emosional yang kuat. Kondisi ini mendorong munculnya *ownership*, *collaboration*, dan *team synergy* dalam pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi, termasuk koordinasi lintas function dan pencapaian target program seperti *Global Volunteer* dan *Global Talent*. Lingkungan kerja yang suportif dan berbasis hubungan interpersonal tersebut menunjukkan dominansi *clan culture* dalam dinamika organisasi AIESEC.

Keberadaan clan culture yang kuat kemudian menjadi kondisi yang kondusif bagi munculnya Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Ketika anggota merasakan adanya kedekatan, kepercayaan, dan dukungan sosial dalam organisasi, mereka cenderung menunjukkan perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, berinisiatif, serta berkontribusi di luar tuntutan formal. Dengan demikian, nilai-nilai yang diusung AIESEC tidak hanya membentuk

budaya organisasi berbasis kekeluargaan, tetapi juga berperan sebagai dasar dalam mendorong munculnya perilaku OCB pada anggotanya.

Dalam konteks organisasi berbasis sukarelawan seperti AIESEC, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana anggota bersedia untuk berkontribusi di luar tuntutan formal. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menjadi hal yang penting, salah satunya melalui kajian terhadap *clan culture* sebagai bentuk budaya organisasi yang berorientasi pada hubungan interpersonal.

Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan antara *clan culture* dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam konteks organisasi mahasiswa non-profit seperti AIESEC menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *clan culture* dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota AIESEC di Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian psikologi organisasi, khususnya dalam memahami dinamika perilaku anggota organisasi berbasis sukarelawan yang memiliki karakteristik heterogen, serta memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan organisasi mahasiswa agar lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan..

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara *clan culture* dengan

Organizational Citizenship Behaviour pada Organisasi Mahasiswa Non-Profit di Jawa Tengah

C. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *clan culture* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada organisasi mahasiswa non-profit X di Jawa Tengah

D. **Manfaat Penelitian**

1. **Manfaat Teoritis**

Besar harapan peneliti untuk bisa berkontribusi memperbanyak studi ilmiah di bidang ilmu Psikologi, khususnya bagi ilmu Psikologi Industri dan Organisasi serta menambah kajian terkait *Clan Culture* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* melalui dilaksanakannya penelitian ini.

2. **Manfaat Praktis**

a. Subjek Penelitian

Hasil penelitian dapat menjadi sumber informasi dan referensi berkaitan dengan *Clan Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior*

b. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai referensi serta mampu menyumbangkan gambaran terkait hubungan antara *Clan Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* bagi penelitian selanjutnya

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, serta pemahaman peneliti mengenai hubungan antara *clan culture* dan *organizational citizenship behavior* dalam konteks organisasi.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian terkait variabel *clan culture* dan *organizational citizenship behavior*, baik dengan variabel tambahan maupun konteks yang berbeda.