BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dianggap penting untuk memahami bagaimana budaya memengaruhi kehidupan organisasi ketika berbicara tentang pengembangan organisasi. Budaya organisasi dianggap sebagai aset. Setidaknya, budaya organisasi memengaruhi keterlibatan internal organisasi. Perubahan dalam budaya organisasi akan dipengaruhi oleh perubahan dalam manajemen dan strukturnya. Sebaliknya, perubahan dalam manajemen restrukturisasi tidak akan menghasilkan hasil yang optimal kecuali budaya yang mendukung perubahan tersebut.

Oleh karena itu, pentingnya budaya dalam suatu organisasi telah diakui oleh banyak teori organisasi. Budaya dapat mengubah hubungan antar anggota organisasi. Suatu organisasi memiliki ciri unik melalui budaya nya. Nilai-nilai dan keyakinan organisasi membentuk budaya organisasi, dan keduanya sangat mempengaruhi etika berprilaku dan interaksi sosial.

Kepercayaan dan nilai-nilai budaya organisasi membentukcara setiap anggota berinteraksi dan bertindak di dalamnya. setiap organisasi memiliki makna khusus terhadap karya budaya itu sendiri. Identitas, idiologi, etos, pola eksitensi, atuan, pusat kepentingan, filosofi tujuan, spirit informasi, gaya, dan visi. (Moeljono,1986). Jika ada kecocokan budaya yang tumbuh pada setiap individu dan budaya yang berkembang dalam suatu organisasi, ini menunjukkan bahwa *turnover* anggota dapat diminimalkan. Artinya, kecicikan antara individu dan organisasi meningkat, yang memungkinkan anggota untuk tetap bertahan.

Demikian budaya organisasi mempunyai kaitan erat menggunakan komponen organisasi lainnya, misalnya struktur dan strategi organisasi. Maka proposal penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar dampak keberhasilan budaya organisasi untuk membentuk intraksi sosial anggota organisasi himpunan mahasiswa jurusan sosiologi periode Adhigana Parahita tahun 2022 ke arah yang positif. Dengan harapan bagi organisasi akan lebih memperhatikan

budaya yang tercipta antara anggota juga *ex-officio* sehingga membawa efek yang baik bagi keberlanjutan organisasi.

Bentuk budaya organisasi dapat dimulai dengan gagasan atau jalan keluar yang tertanam dalam budaya organisasi mana pun, apakah itu individu ataukelompok, dari tingkat bawah hingga tingkat puncak. Proses ini dapat terjadi melalui kontak, benturan, dan penggalian budaya. Karena itu, budaya organisasi membantu anggota organisasi bersatu dalam tujuan dan visi yang sama.

وَلِكُلِّ اُمَّةٍ رَّسُوْلٌۚ فَاِذَا جَآءَ رَسُوْلُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُوْنَ

Artinya: Dan setiap umat (mempunyai) rasul. Maka apabila rasul mereka telah datang, diberlakukanlah hukum bagi mereka dengan adil dan (sedikit pun) tidak dizalimi(Al-Hujarat 49:10).

Rangkaian ayat suci Al-Quran tersebut menyiratkan bahwa organisasi sebagai tempat perkumpulan dari manusia yang terdiri dari perilaku, adat, kebiasaan, dan norma tidak dapat dipugkiri akan membentuk suatu visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut, atau yang disebut dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, dalam usaha pencapaian raihan tersebut organisasi membutuhkan nilai-nilai yang dapat dijadikan sebagai pedoman, ciri khas, dan acuan bergeraknya organisasi tersebut. Dengan kejelasan mengenai hal-hal tersebut warga organisasi akan menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan. Sehingga pencapaian organisasi lebih terncana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih efektif dan efisien. Apabila organisasi tidak memiliki budaya, dan hanya bekerja berdasar atas struktur organisasi saja, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut tidak dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Budaya organisasi dapat kuat atau lemah. Jika nilai-nilai, sikap, dan kepercayaan bersama dipahami dan dianut dengan teguh sehingga tercipta rasa kebersamaan, budaya organisasi dikatakan kuat. Jika tidak, budaya organisasi tercermin pada tingkat komitmen yang rendah dari anggota terhadap nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap bersama yang biasa dilakukan atau disepakati. Pada titik tertentu, budaya organisasi diakui dan diterima oleh semua anggota nya namun, tidak dijelaskan bagaimana budaya itu dapat bertahan sebagai sistem interpretasi nilai dan perilaku. Menurut definisi Schein, sistem interpretasi diperoleh melalui

proses belajar bersama-sama. Ini dianggap efektif untuk menyelesaikan masalah integrasi hubungan antar satuan internal dan adaptasi dengan lingkungan eksternal.

Pada titik tertentu, budaya organisasi diakui dan diterima oleh semua anggotanya namun, tidak dijelaskan bagaimana budaya itu dapat bertahan sebagai sistem interpretasi nilai dan perilaku. Menurut definisi Schein, sistem interpretasi diperoleh melalui proses belajar bersama-sama. Karena dianggap efektif untuk menyelesaikan masalah integrasi hubungan antar satuan internal dan adaptasi dengan lingkungan eksternal, sistem tersebut juga diajarkan kepada segenap anggota baru.

Dengan demikian, definisi Schein ini menunjukkan bahwa pemahaman yang tepat tentang sosialisasi sebagai proses pembelajaran pola perilaku dan nilai-nilai bersama adalah penting untuk memahami budaya organisasi. Selain itu, sistem imbalan yang diterapkan pada pertemuan dan interaksi memastikan bahwa proses pembelajaran berhasil. Artinya, selama proses pembelajaran, anggota baru menemukan bahwa nilai dan standar tersebut selaras dalam pola hubungan antar setiap anggota, termasuk antara jajaran manajemen dan anggota.

Jadi proses sosialisasi tidak hanya formal dan eksplisit, tetapi juga implisit dan tidak terprogram. perilaku yang terkait dengan nilai-nilai terpendam termasuk cara memandang, memikirkan, dan merasakan masalah tertentu, serta upacara dan acara formal yang merupakan manifestasi dari perilaku formal dan organisasiomal. Akhirnya, organisasi yang terdiri dari sekeelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama hanya dapat bertahan dan berfungsi jika dilandasi oleh kesamaan nilai-nilai dan pola perilaku.

Tidak hanya budaya organisasi membentuk lingkungan kerja, tetapi juga memengaruhi bagaimana orang berinteraksi, berkomunikasi, dan berperilaku di dalamnya. Sebagai pemimpin atau anggota organisasi, penting untuk memahami dan memengaruhi budaya organisasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial yang produktif dan positif.

Dalam budaya organisasi, interaksi sosial mengacu pada cara anggota berkomunikasi, bekerja sama, dan berinteraksi satu sama lain di organisasi. Ini adalah elemen penting dari budaya organisasi yang dapat berdampak besar pada

produktivitas, kepuasan anggota, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Interaksi sosial di dalam budaya organisasi dapat dipandang secara positif dan diarahkan dengan baik, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi anggota, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin dan anggota organisasi untuk mengetahui bahwa ini adalah aspek penting dari budaya organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagimana implementasi budaya organisasi pada himpunan mahasiswa jurusan sosiologi kabinet adhigana parahita tahun 2022?
2. Bagaimana jenis budaya organisasi yang ada dalam himpunan mahasiswa jurusan sosiologi kabinet adhigana parahita tahun 2022?
3. Bagaimana dampak budaya organisasi terhadap interaksi sosial yang ada dalam himpunan mahasiswa jurusan sosiologi kabinet adhigana parahita tahun 2022?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi budaya organisasi pada himpunan mahasiswa jurusan sosiologi kabinet adhigana parahita tahun 2022.
2. Untuk mengetahui jenis budaya organisasi yang ada dalam himpunan mahasiswa jurusan sosiologi kabinet adhigana parahita tahun 2022.
3. Untuk mengetahui dampak budaya organisasi terhadap interaksi sosial yang ada dalam himpunan mahasiswa jurusan sosiologi kabinet adhigana parahita tahun 2022.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara akademik dan praktis.

1. Secara akademik, penelitian ini dapat memperkaya khazanah pengetahuan dalam bidang ilmu sosiologi, khususnya tentang dampak budaya organisasi

terhadap interaksi sosial yang ada pada himpunan mahasiswa jurusan sosiologi kabinet adhigana parahita tahun 2022 Selain itu, penelitian ini juga memiliki kegunaan praktis.

2. Secara praktis, penelitian ini berkontribusi bagi beberapa pihak. Bagi anggota organisasi, penelitian ini diharapkan mampu membantu mereka untuk memecahkan masalah yang timbul pada organisasi tersebut sehingga memperlancar interaksi sosial mereka. Untuk ketua organisasi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi kebijakan budaya organisasi selanjut nya yang dapat membantu anggota untuk mencari solusi. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat memberi kesadaran bagi mahasiswa bahwa sangat penting membangun budaya organisasi yang positif dan untuk bersama-sama mendorong interaksi sosial mereka, karena penelitian ini mampu menjadi wadah memberi tahu bagaimana dampak budaya organisasi ini akan mempengaruhi interaksi sosial didalam organisasi bagi anggota himpunan mahasiswa jurusan sosiologi. Tidak luput pula bahwa penelitian ini dapat menjadi informasi tambahan atau acuan literatur bagi penelitian selanjutnya.

E. Kerangka Pemikiran

Teori jaring laba-laba menjadi pisau analisis yang digunakan dalam penelitian ini karena relevan dengan masalah penelitian yang akan dikaji. Pacanowsky dan Trujillo mengadopsi pendekatan simbolik-interpretatif yang dikemukakan oleh Clifford Geertz (1973) ke dalam model teori budaya organisasi. Menurut Geertz, manusia adalah hewan yang tergantung pada jaring kepentingan (*people are animals suspended in webs of significance*). Manusia membuat sendiri jaringnya sebagaimana laba-laba yang membanlgun sendiri sarangnya.

Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai metafosa laba-laba yang membuat jaring dengan bentuk dan desain yang rumit, dengan setiap jaring yang dibuat unik. Geertz Sebagai anggota organisasi, orang seperti laba-laba yang bergantung pada jaring yang mereka buat. Semua simbol yang digunakan dalam budaya organisasi memiliki makna yang berbeda. Budaya organisasi terdiri dari cerita atau pengalaman yang disampaikan, berbagai kegiatan, dan acara.

Fokus teori ini adalah bagaimana manusia mengonstruksikan keadaan organisasi. Pendekatan budaya organisasi melihat apa arti dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Ini adalah penelitian tentang gaya hidup organisasi. Perubahan yang terus menerus adalah karakteristik organisasi yang paling menonjol. Setiap perubahan ditandai dengan semangat dan semangat para anggotanya, tetapi seringkali juga disertai dengan rasa cemas, ketidakpastian, frustasi, dan ketidakpercayaan. (West & Turner, 2007).

Organisasi adalah usaha (*enterprise*) manusia; itu bukan hanya objek penelitian. Konsep ini menekankan bahwa organisasi adalah entitas hidup yang dinamis, dibentuk dan dipengaruhi oleh interaksi manusia di dalamnya.

Teori ini didasarkan pada gagasan bahwa memahami organisasi sebagai suatu entitas terpisah lebih penting daripada melakukan generalisasi terhadap perilaku dan nilai-nilai organisasi secara keseluruhan. Pendekatan ini mengakui keunikan setiap organisasi dan menolak pandangan yang terlalu menyederhanakan atau menggeneralisasi.

Perspektif ini mendorong pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas organisasi. Ini mengakui bahwa setiap organisasi memiliki karakteristik, dinamika, dan konteks uniknya sendiri yang tidak dapat sepenuhnya dipahami melalui generalisasi yang luas.

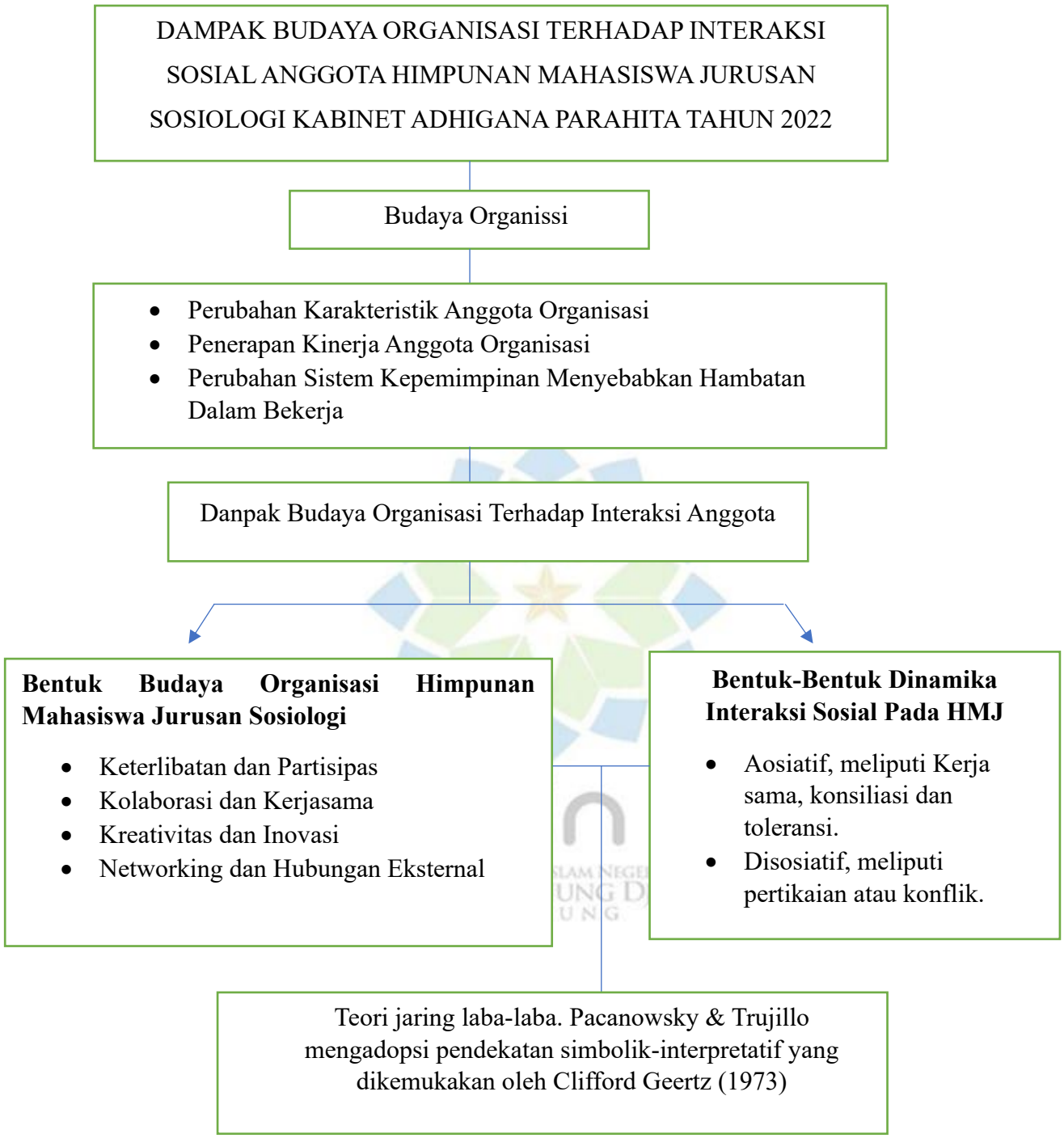
Dengan memandang organisasi sebagai budaya itu sendiri, teori ini menekankan pentingnya memahami nilai-nilai, norma, dan praktik yang melekat dalam setiap aspek organisasi, dari interaksi sehari-hari hingga pengambilan keputusan strategis.

Penelitian ini mengkaji dampak budaya organisasi terhadap interaksi sosial anggota dan permasalahan yang terkait dengan keberlanjutan organisasi. Analisis akan meneliti sejauh mana budaya organisasi yang sudah terbentuk menggunakan pendekatan teori jaring laba-laba Clifford Geertz. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana simbol, ritus, dan ritual dalam budaya organisasi mempengaruhi dinamika sosial di dalamnya, serta implikasinya terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah dampak budaya organisasi terhadap interaksi sosial anggota dan signifikansi permasalahan mengenai bagaimana organisasi menghadapinya. Budaya organisasi merupakan aspek penting yang mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan dengan lingkungan kerja mereka. Konsep ini menjadi sentral karena budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan bersama di dalam sebuah organisasi, tetapi juga memengaruhi cara anggota berperilaku dan berkomunikasi.

Dalam konteks ini, penelitian akan menganalisis sejauh mana budaya organisasi yang telah terbentuk dapat memengaruhi interaksi sosial di antara anggota. Analisis akan menggunakan pendekatan teori jaring laba-laba Clifford Geertz, yang menekankan pentingnya simbol-simbol, ritus, dan ritual dalam memahami budaya organisasi. Teori ini memberikan kerangka kerja yang kuat untuk menggali makna dan signifikansi dari praktik-praktik budaya dalam konteks organisasional.

Penting untuk dicatat bahwa budaya organisasi bukanlah entitas yang statis, melainkan sesuatu yang terus berkembang dan berubah seiring waktu sebagai hasil dari interaksi dinamis antara anggota organisasi, pemimpin, dan lingkungan eksternal. Budaya ini terbentuk dan dimodifikasi melalui proses interaksi yang berkelanjutan, adaptasi terhadap perubahan situasi, serta respons terhadap berbagai tantangan dan kesempatan yang muncul dari lingkungan sekitar. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dianalisis secara mendalam bagaimana budaya organisasi yang ada tidak hanya memengaruhi dinamika sosial di dalam organisasi, tetapi juga bagaimana ia beradaptasi dengan perubahan internal dan eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi evolusi budaya organisasi dan mengevaluasi dampaknya terhadap hubungan antaranggota, efektivitas komunikasi, serta pencapaian tujuan organisasi. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai perkembangan budaya organisasi, diharapkan dapat diidentifikasi strategi yang efektif untuk memperkuat kohesi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.



Gambar I Skema Konseptual

(Sumber: Olahan Penulis, 2024)