BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitan terdahulu Adalah sesuatu upaya penelitian dalam mencari perbandingan pada penelitian sebelumnya, dan untuk menemukan inspirasi baru untuk melaksanakan penelitian selanjutnya yang akan di teliti. Dengan adanya penelitian terdahulu atau kajian terdahulu ini, maka peneliti dapat memposisikan dan menunjukanh ornisiniliatas dari penelitian yang akan dibuat dan dilakukan oleh peneliti tersebut. Selain itu penelitian terdahulu juga berguna untuk mengetahui Langkah penelitian dalam penulisan karya ilmiah benar ataupun salah dengan melihat dasar acuan penelitian terdahulu. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi penelitian pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Author	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ashalia Tiarasanti Tasha (2023)	Peran Organisasi Kemahasiswaan Berbasis Kebudayaan Daerah pada Proses Adaptasi Anggota yang Merantau (Studi UPBM Unpad	Penelitian ini mengkaji peran Unit Pencinta Budaya Minangkabau (UPBM) di Universitas Padjadjaran sebagai organisasi kemahasiswaan berbasis kebudayaan daerah dalam membantu proses adaptasi budaya anggotanya, khususnya mahasiswa perantau yang berasal dari latar belakang sosial dan budaya Minangkabau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPBM memiliki peran strategis sebagai ruang sosial dan kultural yang menjembatani identitas budaya asal mahasiswa dengan realitas lingkungan kampus yang bersifat heterogen dan multikultural.

No	Author	Judul	Hasil Penelitian
			UPBM tidak hanya berfungsi sebagai wadah pelestarian dan ekspresi kebudayaan Minangkabau melalui berbagai kegiatan seni dan budaya, tetapi juga berperan aktif dalam memfasilitasi proses adaptasi sosial anggotanya. Melalui interaksi rutin, kegiatan organisasi, dan forum kebersamaan, UPBM membantu mahasiswa perantau memahami dinamika kehidupan kampus, pola interaksi sosial, serta norma-norma yang berlaku di lingkungan Universitas Padjadjaran. Organisasi ini menjadi tempat yang aman bagi mahasiswa untuk mengekspresikan identitas budaya asal tanpa merasa terasing, sekaligus belajar menyesuaikan diri dengan budaya baru di luar komunitasnya. Selain itu, UPBM menyediakan ruang bagi mahasiswa perantau untuk saling berbagi pengalaman, baik terkait tantangan akademik maupun kesulitan sosial dan emosional yang dihadapi selama masa perantauan. Proses berbagi pengalaman tersebut berkontribusi dalam membangun rasa

No	Author	Judul	Hasil Penelitian
			kebersamaan, solidaritas sosial, dan dukungan emosional antar anggota, sehingga mampu mengurangi rasa kesepian, culture shock, serta tekanan psikologis yang sering dialami oleh mahasiswa perantau. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan UPBM turut membantu mahasiswa dalam mempertahankan nilai-nilai budaya asal, seperti rasa kekeluargaan, gotong royong, dan penghormatan terhadap adat, yang kemudian diinternalisasikan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan kampus. Dengan demikian, UPBM berperan sebagai agen konstruksi sosial yang memungkinkan mahasiswa perantau membentuk identitas sosial baru, yaitu sebagai mahasiswa yang tetap berakar pada budaya asal namun mampu beradaptasi secara aktif dan produktif di lingkungan akademik yang baru

No	Author	Judul	Hasil Penelitian
2.	Hasanah & Aima (2018)	Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta	Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perubahan organisasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsep budaya dalam penelitian ini merujuk pada pandangan Edward Burnett Tylor yang menyatakan bahwa kebudayaan merupakan suatu keseluruhan yang kompleks, mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, serta berbagai kemampuan lain yang diperoleh individu sebagai anggota masyarakat. Menurut Selo Soemardjan dan Soelaiman Soemardi, kebudayaan dipahami sebagai hasil karya, rasa, dan cipta masyarakat. Sementara itu, Herskovits memandang kebudayaan sebagai sesuatu yang diwariskan secara turun-temurun

No	Author	Judul	Hasil Penelitian
			dari satu generasi ke generasi berikutnya dan bersifat *superorganic.*
3.	Prayoga (2023)	Adaptasi Budaya Masyarakat Pendatang	adaptasi budaya merupakan suatu proses sosial yang dilakukan oleh individu pendatang untuk menyesuaikan diri dengan kondisi kehidupan yang baru, baik dari segi situasi sosial, norma, tradisi, nilai, maupun kebudayaan yang berlaku di lingkungan tempat tinggal yang baru. Adaptasi budaya dipandang sebagai mekanisme penting bagi pendatang untuk memahami pola kehidupan masyarakat setempat, membangun relasi sosial, serta mengurangi rasa keterasingan dan ketidaknyamanan akibat perbedaan budaya. Prayoga menekankan bahwa adaptasi budaya tidak terjadi secara instan, melainkan melalui proses bertahap yang melibatkan

No	Author	Judul	Hasil Penelitian
			pembelajaran, penyesuaian sikap, serta perubahan cara berpikir dan bertindak agar individu dapat diterima dan berfungsi secara sosial dalam lingkungan barunya.
4.	Amalia (2019)	Proses Adaptasi Individu dalam Lingkungan Baru	proses adaptasi akan terjadi apabila individu menunjukkan kemampuan untuk mengubah pola tingkah laku, menyesuaikan sikap, serta membentuk karakter pribadi yang selaras dengan tuntutan lingkungan sosial yang baru. Amalia menjelaskan bahwa keberhasilan adaptasi sangat dipengaruhi oleh kesiapan psikologis individu, kemampuan memahami norma dan kebiasaan setempat, serta kesediaan untuk menyesuaikan diri demi terciptanya keharmonisan dalam interaksi sosial. Fenomena adaptasi budaya tersebut juga dialami oleh masyarakat pendatang di Kota Salatiga, yang sebagian besar merupakan mahasiswa dari berbagai wilayah di Indonesia yang datang untuk menempuh pendidikan tinggi, salah satunya di Universitas Kristen Satya Wacana. Mahasiswa yang

No	Author	Judul	Hasil Penelitian
			berasal dari luar Kota Salatiga dituntut untuk mampu melakukan penyesuaian diri terhadap perbedaan budaya, norma sosial, serta kondisi lingkungan yang berbeda dengan daerah asal mereka. Salah satu kelompok mahasiswa pendatang yang mengalami proses adaptasi tersebut adalah mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana yang berasal dari Pegunungan Bintang, Papua. Perbedaan latar belakang budaya, kondisi sosial, serta lingkungan kehidupan menyebabkan mahasiswa asal Pegunungan Bintang seringkali mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kampus. Oleh karena itu, mahasiswa rantau asal Pegunungan Bintang di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga dipilih sebagai subjek penelitian, khususnya mereka yang belum pernah mengunjungi Kota Salatiga sebelumnya dan belum memiliki pengalaman mengenai kehidupan sosial sehari-hari, seperti pola interaksi, kondisi lingkungan,

No	Author	Judul	Hasil Penelitian
			budaya, dan gaya hidup masyarakat setempat.

Penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu karena tidak hanya berfokus pada proses adaptasi budaya mahasiswa perantau, tetapi menelaah bagaimana mahasiswa Sumba secara aktif membangun dan menegosiasikan identitas budaya melalui proses konstruksi sosial di lingkungan kampus dan organisasi daerah (ORDA). Dan kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan teori konstruksi sosial serta pemilihan mahasiswa Sumba sebagai subjek penelitian yang masih jarang dikaji, dengan menempatkan ORDA sebagai ruang pembentukan identitas dan pemeliharaan batas budaya dalam konteks kampus multikultural. Maka dari itu keempat penelitian terdahulu tersebut ditinjau guna menguatkan fondasi teori dan memahami lebih dalam konsep yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Dengan demikian, penelitian saat ini memiliki dasar ilmiah yang jelas dan dapat dikaitkan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

2.2 Adaptasi Budaya

Suatu masa penyusuaian yang disebut dengan perubahan atau adaptasi budaya akan terjadi pada setiap orang yang pindah ke lingkungan baru. Upaya adaptasi terhadap lingkungan dan budayanya menjadi pokok Bahasa adaptasi ini. Menurut Lubis (2015 : 321). Perubahan dan adaptasi budaya merupakan proses yang membutuhkan waktu atau jangka Panjang. Bagaimana akhirnya menetap dan merasa nyaman di lingkungan baru. Untuk berfungsi dalam latar asing ini, di lingkungan berbatu harus merespon setiap tantangan. Akibatnya, adaptasi adalah proses pertumbuhan, penyesuaian, dan tekanan. Ketika seseorang jauh dari rumah, jauh dari Lokasi yang dianggap “rumah”, dari lingkungan tempat ia dibesarkan, dan jauh dari rutunitas yang ia Jalani, selalu mengikuti, orang itu pasti sadar atau tidak akan belajar hal baru untuk bertahan hidup. Akan ada transfer nilai yang biasanya kita sebut sebagai perbuhan atau adaptasi budaya ketika seseorang jauh

dari zona nyamanya untuk waktu yang cukup lama, seperti di perguruan tinggi. Steward, Ruben, dalam Oriza (2016 : 2380)

Menurut Samovar, Porter, dan McDaniel dalam Ridwan (2016) menyebutkan bahwa sikap menganggap budaya kita adalah budaya yang terbaik sehingga budaya lain seharusnya mengikuti tata cara budaya kita harus dihindari ketika berkomunikasi dengan orang lain yang berasal dari pemahaman budaya yang berbeda. Sikap ini merupakan bagian dari ethnocentrism negatif yang akan menghambat keberhasilan dalam komunikasi antarbudaya. Akibat dari culture shock padahal merupakan hal yang pasti dialami oleh orang ketika baru pertama kali berada di lingkungan yang secara budaya berbeda dibandingkan tempat asalnya sebelumnya. Akan tetapi tingkat gangguan yang dialami oleh setiap individu berbeda-beda.

Menurut Young Yun Kim dalam Ambar (2018), maksud dari adaptasi budaya ialah tahapan proses yang cukup lama dan dilakukan oleh seseorang agar dapat mencocokkan diri terhadap lingkungan barunya dengan selalu belajar dan saling bertukar pesan sampai pada individu tersebut merasakan perasaan tenang ketika berada di tempat barunya. Pendapat mengenai adaptasi budaya yang dijelaskan oleh Kim memberi tahu bahwa tahapan adaptasi budaya menjelaskan bagian-bagian apa saja yang ada dalam tahapan adaptasi budaya dan adanya unsur-unsur utama yang berpengaruh dalam tahapan ketika seorang individu mempelajari mengenai budaya baru dan budaya yang belum dikenal sebelumnya.

Adaptasi menjadi satu-satunya cara agar terhindar dari masalah culture shock. Berbaur dan membangun hubungan dengan lingkungan yang baru akan membantu seseorang dalam memahami kebudayaan di lingkungan baru. Namun adptasi tidak dapat dilakukn dengan mudah. Dalam praktiktnya seseorang membutuhkan sebuah penyesuain diri terhadap budaya yang ada pada lingkungan baru tersebut. Selain itu, proses penyesuain diri terhadap budaya baru terjadi cecara perlahan dan bertahap. Adapun tahapan dalam proses adaptasi budaya menurut (Erlangga et al, 2019) terdiri dari :

1. *Fase Honeymoon.*

   Pada fase ini, seseorang yang akan pindah ke suatu lingkngan baru memiliki semangat dan antusiasme yang sangat tinggi karena akan memasuki lingkungan baru yang belum dikenal sebelumnya. Pada umumnya, orang yang mengalami fase ini memiliki bayangan yang sangat indah terhadap satu lingkungan baru tersebut.

2. *Fase Frustration.*

   Setelah fase pertama selesai, seseeorang yang berada pada lingkungan yang baru akan merasakan fase kedua, yaitufase frustration. Jika seseorang merasakan rasa semangat mengebu- gebu pada fase pertama, kemudian pada fase rasa tersebut akan menurun dan berubah menjadi rasa kesal dan frustasi. Hal ini terjadi karena, adanya perbedaan antara realita dengaq bayangan pada tahah sebelumnya.

3. *Fase Readjustment*

   Fase Readjustment ditandai dengan kondisi seseorang yang mengalami *culture shock* mulai mampu melakukan penyusaian diri dan mulai mencoba untuk mengembangkan diri dengan melakukan berbagai cara agar dapat beradptasi dilingkungan baru

4. *Fase Resulation*

   Pada fase terakhir ini, seiring berjalanya waktu seseorang yang berada di lingkungan baru akan beradaptasi dan mendapatatka hasil dari proses adaptasi diri terhadap budaya baru yag dilakukannya.

2.3 Organisasi

2.3.1 Defenisi Organisasi

Menurut Sobirin (2024 : 6) Organisasi sering didefenisikan sebagai kelompok manusia *(group of people)* Kerja sama dalam rangka mencapai bersama (common goals). Meski defenisi ini cukup popular, tetapi banyak ahli mengatakan bahwa defenisi ini teralu sederhana. Defenisi yang lebih komprehensif misalnya diberikan oleh Stephen F. Robbins berikut :

Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sejalan dengan definisi di atas, David Cherrington dalam Sobirin (2024) juga memberikan definisi organisasi yang kurang lebih sama, yakni: Organisasi adalah sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu set tujuan tertentu.

Kedua definisi di atas pada dasarnya mempunyai kesamaan, namun jika dicermati ada sedikit perbedaan yakni terkait dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Definisi yang diberikan Robbins menegaskan bahwa organisasi memiliki "tujuan bersama". Yang dimaksudkan dengan tujuan bersama di sini adalah adanya anggapan bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing anggota organisasi tidak berbeda dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi itu sendiri. Anggapan ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa tujuan didirikannya organisasi adalah agar para anggotanya bisa mencapai tujuan yang dikehendaki. Oleh karena itu, selama mereka masih mau bergabung dengan organisasi berarti mereka mau saling membantu dalam mencapai tujuan masing-masing. Keinginan saling membantu dalam mencapai tujuan itulah yang oleh Stephen Robbins disebut sebagai tujuan bersama. Sementara itu, Cherrington beranggapan bahwa alasan seseorang mau menjadi anggota sebuah organisasi bisa saja berbeda. Seseorang mau bergabung dengan sebuah organisasi mungkin beralasan bahwa ia bisa memperoleh penghasilan yang cukup untuk menghidupi keluarga. Yang lain mungkin beranggapan bahwa ia bisa mengaktualisasikan dirinya daripada harus bergabung dengan organisasi lain. Sementara itu, anggota yang lain lagi merasa bahwa organisasi di mana ia terlibat akan memberi gengsi/kebanggaan baginya, dan masih banyak alasan lain mengapa seseorang mau bergabung dengan organisasi.

Dengan berbagai alasan seperti tersebut di atas, Cherrington berkesimpulan bahwa tujuan yang ingin dicapai para anggota organisasi belum tentu sama. Cherrington tidak membantah bahwa tujuan organisasi tidak mungkin tercapai jika para anggotanya tidak mau memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Demikian sebaliknya, para anggota organisasi tidak akan mau memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi manakala organisasi tersebut tidak membantu anggota mencapai tujuannya. Cherrington lebih lanjut menegaskan bahwa saling membantu diantara para anggota organisasi bukan berarti bahwa tujuan mereka sama. Oleh karena itu, Cherrington menegaskan bahwa istilah yang lebih tepat untuk mendefinisikan tujuan organisasi adalah untuk mencapai satu set tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.2 Karakteristik Organisasi

secara umum organisasi mempunyai lima karakteristik utama, yakni (1) unit/entitas sosial, (2) beranggotakan minimal dua orang, (3) berpola kerja yang terstruktur, (4) mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan (5) mempunyai identitas diri Sobirin (2024). Penjelasan masing-masing karakteristik adalah sebagai berikut:

1) Unit/Entitas Sosial

Menurut sobirin (2024) Organisasi adalah rekayasa sosial hasil karya manusia (man-made) yang bersifat tidak kasat mata (intangible) dan abstrak sehingga organisasi sering disebut sebagai artificial being. Karena sifatnya tersebut, organisasi dengan demikian lebih merupakan realitas sosia l daripada sebagai realitas fisik. Meskipun demikian, bukan berarti organisasi tidak membutuhkan fasilitas fisik. Fasilitas fisik, seperti gedung, peralatan kantor maupun mesin-mesin masih tetap dibutuhkan (meski tidak harus dimiliki) karena dengan fasilitas fisik inilah sebuah organisasi bisa melakukan kegiatannya. Di samping itu, dari fasilitas fisik ini pula orang luar mudah mengenali adanya entitas sosial

Meski begitu tidak berarti pula bahwa hanya dengan semata-mata merujuk pada keberadaan fasilitas fisik kita bisa mendefinisikan adanya sebuah organisasi. Sebagai contoh, sebelum bergabung dengan CIMB Niaga, Bank BII bisa disebut sebagai organisasi karena merupakan realitas sosial. Namun setelah itu, Bank BII sebagai realitas sosial sudah berakhir karena sudah berganti nama menjadi Bank CIMB Niaga meskipun karyawan Bank BII masih dipekerjakan oleh Bank CIMB Niaga dan gedung Bank BII juga masih ada namun sudah berganti nama menjadi CIMB Niaga.

Sebagai entitas sosial, organisasi umumnya didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama bisa berumur puluhan tahun atau ratusan tahun bahkan bisa mencapai waktu yang tidak terbatas. Keberadaan sebuah organisasi tidak terkait dengan masih ada/tidaknya pendiri organisasi tersebut. Sekalipun para pendiri sudah tidak lagi terlibat dengan organisasi karena meninggal dunia atau karena alasan lain, tidak menyebabkan organisasi tersebut dengan sendirinya bubar. Sebagai contoh, Matsushita Electric Industrial (MEI) - perusahaan elektronik terkenal dari Jepang yang didirikan pada tahun 1930-an sampai sekarang masih eksis meski pendirinya Kenosuke Matsushita sudah lama meninggal dunia. Organisasi kadang-kadang juga sengaja didirikan untuk jangka waktu tertentu (bersifat ad hoc) dan dengan sendirinya bubar atau dibubarkan setelah kegiatan yang berkaitan dengan pendirian organisasi tersebut berakhir. Kegiatan sebuah proyek atau kepanitiaan misalnya merupakan beberapa jenis organisasi yang mempunyai umur terbatas. Panitia Pesta Pernikahan, Panitia Penyelenggaraan Pekan Olahraga Nasional (PON) atau Panitia Pembangunan Masjid segera dibubarkan manakala kegiatan pernikahan, kegiatan olahraga atau kegiatan pembangunan masjid tersebut selesai dikerjakan.

2) Beranggotakan Minimal Dua Orang

Ivancevich, & Donnelly (2012) dalam sobirin (2024) Sebagai hasil karya cipta manusia, organisasi bisa didirikan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan, pengetahuan dan sarana lainnya. Kadang-kadang juga didirikan

oleh dua orang atau lebih yang sepakat dan mempunyai ide yang sama untuk mendirikan organisasi. Tanpa melihat siapa yang mendirikan atau berapa pun banyaknya pendiri sebuah organisasi, yang pasti manusia dianggap sebagai unsur utama dari organisasi. Tanpa keterlibatan manusia sebuah entitas sosial tidak bisa dikatakan sebagai organisasi. Bahkan secara ekstrim bisa dikatakatan bahwa tidak ada satu pun organisasi yang tidak melibatkan manusia dalam kegiatannya. Artinya keterlibatan manusia dalam organisasi adalah sebuah keharusan. Istilah populernya adalah organization is by people for people - organisasi didirikan oleh manusia untuk kepentingan manusia.

Namun, untuk dikatakan sebagai organisasi, seseorang tidak bisa bekerja sendirian misalnya hanya dibantu mesin-mesin atau robot, tetapi harus melibatkan orang lain-satu orang, dua orang, tiga orang atau lebih yang bekerja sama dalam satu ikatan, baik dalam ikatan fisik - tempat kerja yang sama atau pun dalam satu jaringan kerja. Dengan kata lain, salah satu persyaratan agar sebuah entitas sosial disebut organisasi adalah harus beranggotakan dua orang atau lebih agar kedua orang tersebut bisa saling kerja sama, melakukan pembagian kerja, dan agar terdapat spesialisasi dalam pekerjaan.

3) Berpola Kerja yang Terstruktur

Daft, R. L. (2010) dalam Sobirin (2024) Prasyarat bahwa organisasi harus beranggotakan minimal dua orang menegaskan bahwa berkumpulnya dua orang atau lebih belum dikatakan sebagai organisasi manakala berkumpulnya dua orang atau lebih tersebut tidak terkoordinasi dan tidak mempunyai pola kerja yang terstruktur. Sebagai contoh, ketika terjadi kebakaran di sebuah kampung, biasanya para tetangga secara sukarela membantu memadamkan kebakaran tersebut. Ada diantara mereka yang mengambil air, menyelamatkan barang-barang dari amukan api, menolong orang dari jebakan api, menyiramkan air ke tempat yang terbakar atau bahkan ada sebagian orang yang hanya sekedar melihat kejadian dan mungkin ada wartawan yang meliput kejadian tersebut. Berkumpulnya beberapa orang tetangga dalam kaitannya

dengan upaya mereka untuk memadamkan kebakaran, belum cukup untuk mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah organisasi paling tidak karena mereka sekedar bekerja bersama-sama bukan bekerja sama dengan pola kerja yang terstruktur.

4) Mempunyai Tujuan

Koontz, & Weihrich (2008) dalam Sobirin (2024) Organisasi didirikan bukan untuk siapa-siapa dan bukan tanpa tujuan. Manusia adalah pihak yang paling berkepentingan terhadap didirikannya sebuah organisasi. Organisasi didirikan karena manusia sebagai makhluk sosial, sukar untuk mencapai tujuan individualnya jika segala sesuatunya harus dikerjakan sendiri. Kalau toh dengan bekerja sendiri tujuan individual tersebut bisa dicapai, tetapi akan lebih efisien dan efektif jika cara pencapaiannya dilakukan dengan bantuan orang lain melalui sebuah organisasi. Artinya, tujuan didirikannya sebuah organisasi adalah agar sekelompok manusia yang bekerja dalam satu ikatan kerja lebih mudah mencapai tujuannya daripada mereka harus bekerja sendiri-sendiri.

Dalam hal ini harus dipahami bahwa meski ada kerja sama diantara sekelompok orang dalam satu ikatan kerja, tetapi tidak bisa diinterpretasikan bahwa tujuan mereka sama. Ada kemungkinan tujuan masing-masing individu berbeda, tetapi kesediaan mereka berada dan bergabung dalam sebuah organisasi menunjukkan, atau dianggapan bahwa mereka mempunyai kesepakatan untuk saling membantu dalam mencapai satu set tujuan baik tujuan masing-masing individu (tujuan anggota organisasi) maupun tujuan organisasi itu sendiri (tujuan para pendiri organisasi).

5) Mempunyai Identitas Diri

Schein (2010) dalam Sobirin (2024) sepotong besi dipadukan dengan besi lain maka perpaduan besi tersebut bisa menjadi sebuah mesin yang berbeda dengan mesin lainnya. Jika beberapa nada diaranse maka jadilah sebuah lagu yang berbeda dengan lagu lainnya. Demikian. juga jika sekelompok manusia

diorganisir untuk melakukan kegiatan maka jadilah sekolompok manusia tersebut entitas sosial yang berbeda dengan entitas sosial lainnya.Sebuah mesin mudah dibedakan dengan mesin lainnya melalui tampilan fisiknya, sebuah lagu berbeda dengan lagu lainnya melalui nada suaranya, namun tidak demikian dengan organisasi. Perbedaan satu entitas sosial dengan entitas sosial lainnya sulit untuk ditengarai karena beberapa alasan. Pertama, sifat organisasi yang intangible dan abstrak menyulitkan seseorang untuk melihat atau menyentuh organisasi. Kedua, organisasi sebagai subsistem dari sistem sosial yang lebih besar memungkinkan para anggotanya saling berinteraksi dengan anggota masyarakat di luar organisasi. Bahkan ketiga sering terjadi bahwa seseorang menjadi anggota lebih dari satu organisasi sehingga batasan organisasi seolah-olah menjadi kabur kalau batasan tersebut hanya dilihat dari keanggotaan seseorang.

2.3.3 Jenis-Jenis Organisasi

Menurut Sobirin (2024 : 19) Dilihat dari alasan mengapa sebuah organisasi didirikan, secara garis besar organisasi bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu organisasi berorientasi ekonomi (biasa disebut sebagai organisasi berorientasi laba - *profit oriented organization*) dan organisasi tidak beorientasi ekonomi (disebut organisasi *nirlaba-not-for-profit organization*). Organisasi berorientasi ekonomi adalah jenis organisasi yang sengaja didirikan untuk membantu manusia memenuhi kebutuhan ekonomi, khususnya kebutuhan ekonomi para pendirinya atau pemilik organisasi tersebut. Masyarakat umum mengenal organisasi seperti ini sebagai organisasi perusahaan atau secara sederhana disebut perusahaan. Karena berorientasi ekonomi maka ukuran keberhasilan perusahaan adalah sejauh mana organisasi mampu meningkatkan kesejahteraan ekonomi para pendiri yang diukur dengan meningkatnya jumlah kekayaan (biasanya dinyatakan dalam satuan mata uang) para pendiri. Sederhananya, organisasi perusahaan sejak awal memang sengaja didirikan untuk menghasilkan uang. Sejak awal, dengan demikian, mindset para pendiri perusahaan adalah menggunakan uang untuk menghasilkan uang. Bahkan para

pekerjanya juga dituntut untuk memiliki mindset yang sama. Itulah sebabnya laba menjadi salah satu ukuran penting dalam menilai keberhasilan organisasi perusahaan (proses penciptaan nilai tambah akan diuraikan pada bagian berikut).

Berbeda dengan perusahaan, organisasi nirlaba (*not-for-profit organization*), seperti tersirat dari namanya, ukuran keberhasilan organisasi seperti ini bukan laba melainkan ukuran-ukuran lain sesuai dengan tujuan awal pendirian organisasi. Demikian juga orientasinya bukan kepada pemilik, tetapi kepada para konstituen yang dilayaninya. Artinya, organisasi nirlaba lebih berorientasi kepada kesejahteraan para konstituen daripada kesejahteraan para pendirinya. Sebagai contoh, ukuran keberhasilannya organisasi politik yang biasa disebut sebagai partai politik adalah sejauh mana partai politik mampu membuat keputusan yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan para

2.4 Dinamika Komunikasi Kelompok

2.4.1 Pengertian Dinamika Komunikasi Kelompok

Muhtadi (2016 : 167) Komunikasi kelompok adalah komunikasi antara beberapa orang dalam kelompok. Michael Bordon (Wiryanto, 2005) dalam Muhtadi (2016) mendefinisikan komunikasi kelompok sebagai interaksi yang dilakukan dengan cara tatap muka antara tiga orang atau lebih dalam rangka berbagi infomasi, menjaga diri, dan memecahkan masalah, yang para anggotanya dapat mengingat karakteristik pribadi anggota secara tepat. Intinya, dalam komunikasi kelompok terdapat komunikasi tatap muka, dan memiliki susunan rencana kerja tertentu untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut Mulyana (2005), dalam Muhtadi (2016) kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, mengenal satu sama lainnya, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut. Kelompok ini, misalnya keluarga, kelompok diskusi, kelompok pemecahan masalah, atau suatu komite yang sedang mengadakan rapat untuk mengambil keputusan. Komunikasi

kelompok melibatkan komunikasi antarpribadi. Oleh karena itu, banyak teori komunikasi antarpribadi berlaku juga bagi komunikasi kelompok sebagai berikut:

a. Kelompok primer dan sekunder

Charles Horton Cooley pada tahun 1909 mengatakan bahwa kelompok primer adalah kelompok yang anggota-anggotanya berhubungan akrab, personal, dan menyentuh hati dalam asosiasi dan kerja sama. Adapun kelompok sekunder adalah kelompok yang anggota-anggotanya tidak berhubungan akrab, tidak personal, dan tidak menyentuh hati kita. Selanjutnya, Jalaluddin Rakhmat (1994) dalam Muhtadi (2016) membedakan kelompok berdasarkan karakteristik komunikasinya, yaitu sebagai berikut.

1) Pada kelompok primer, komunikasi bersifat dalam dan meluas. Dalam, artinya menembus kepribadian yang paling tersembunyi, menyingkap unsur-unsur backstage (perilaku yang kita tampakkan dalam suasana privat saja). Meluas, artinya sedikit kendala yang menentukan rentangan dan cara berkomunikasi. Pada kelompok sekunder, komunikasi bersifat dangkal dan terbatas
2) Pada kelompok primer, komunikasi bersifat personal, sedangkan komunikasi pada kelompok sekunder nonpersonal.
3) Pada kelompok primer, komunikasi lebih menekankan aspek hubungan daripada aspek isi, sedangkan komunikasi pada kelompok primer adalah sebaliknya.
4) Pada kelompok primer, komunikasi cenderung ekspresif, sedangkan komunikasi pada kelompok sekunder instrumental.
5) Pada kelompok primer, komunikasi cenderung informal, sedangkan komunikasi pada kelompok sekunder formal.

b. Peran Kelompok Sosial dalam Interaksi dan Pembentukan Identitas

Muhtadi (2024) Kelompok sosial, baik kelompok primer maupun kelompok sekunder, memiliki peran penting dalam membentuk perilaku, sikap, dan identitas individu. Kelompok primer berfungsi sebagai ruang

utama bagi individu untuk memperoleh dukungan emosional, nilai, dan norma yang bersifat mendalam, sehingga sangat berpengaruh dalam pembentukan identitas diri. Melalui interaksi yang intens dan personal, individu belajar memahami dirinya dan lingkungan sosialnya. Sementara itu, kelompok sekunder berperan dalam membantu individu mencapai tujuan-tujuan tertentu yang bersifat fungsional, seperti pendidikan, pekerjaan, dan organisasi formal. Meskipun hubungan dalam kelompok sekunder tidak sedekat kelompok primer, kelompok ini tetap memiliki pengaruh dalam membentuk pola komunikasi, perilaku sosial, serta kemampuan individu untuk beradaptasi dengan struktur sosial yang lebih luas. Dengan demikian, kedua jenis kelompok tersebut saling melengkapi dalam proses interaksi sosial dan pembentukan identitas individu.

2.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Dinamika Komunikasi Kelompok

Abrams, D. (2025) dalam Muhtadi (2016) Dinamika komunikasi kelompok dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan karakter individu, pola interaksi, serta hubungan sosial antaranggota kelompok. Faktor-faktor tersebut dapat dipahami melalui sejumlah pendekatan teoretis yang menjelaskan bagaimana proses komunikasi dalam kelompok terbentuk dan berkembang. Teori-teori berikut berfungsi sebagai landasan konseptual dalam mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi dinamika komunikasi kelompok.

1. Landasan Teoretis Faktor-Faktor Dinamika Komunikasi Kelompok
    a. Teori Kepribadian Kelompok

Teori kepribadian kelompok menjelaskan bahwa dinamika komunikasi kelompok dipengaruhi oleh dimensi kelompok dan dinamika kepribadian anggotanya. Dimensi kelompok merujuk pada ciri-ciri populasi atau karakteristik individu yang tergabung dalam kelompok, seperti usia, tingkat kecerdasan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman. Sementara itu, dinamika kepribadian lebih menekankan pada derajat atau tingkat kepribadian

yang berkembang dalam kelompok secara keseluruhan. Perbedaan karakter individu ini memengaruhi cara anggota berinteraksi, menyampaikan pendapat, serta merespons komunikasi dalam kelompok.

b. Teori Percakapan Kelompok

Teori percakapan kelompok memandang dinamika komunikasi kelompok dari sisi produktivitas kelompok. Teori ini menekankan bahwa efektivitas komunikasi kelompok dipengaruhi oleh masukan dari anggota kelompok (member input), variabel perantara seperti pola interaksi dan kepemimpinan, serta keluaran atau hasil yang dihasilkan oleh kelompok. Kualitas percakapan antaranggota menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

c. Teori Pemikiran Kelompok (Groupthink)

Teori pemikiran kelompok menjelaskan bahwa dinamika komunikasi dalam kelompok yang sangat kohesif dapat mengarah pada pola berpikir yang terpadu dan seragam. Dalam kondisi tertentu, tekanan kelompok dapat menyebabkan anggota mengabaikan penilaian kritis, menurunnya efisiensi mental, serta berkurangnya pengujian terhadap realitas. Akibatnya, kelompok berpotensi mengambil keputusan yang keliru. Teori ini menekankan pentingnya konflik dan perbedaan pendapat sebagai faktor yang dapat menjaga kualitas komunikasi dan pengambilan keputusan dalam kelompok.

d. Teori Perbandingan Sosial

Menurut teori perbandingan sosial, komunikasi dalam kelompok terjadi karena adanya kebutuhan individu untuk membandingkan sikap, pendapat, dan kemampuannya dengan anggota kelompok lainnya. Dinamika komunikasi kelompok akan meningkat ketika muncul perbedaan pandangan atau ketidaksetujuan yang berkaitan dengan suatu peristiwa atau isu tertentu.

Dengan demikian, perbedaan pendapat menjadi salah satu faktor yang mendorong interaksi dan komunikasi yang lebih intens dalam kelompok.

e. Teori Pertukaran Sosial

Teori pertukaran sosial memandang dinamika komunikasi kelompok sebagai hasil dari hubungan timbal balik antarindividu. Teori ini didasarkan pada pemikiran bahwa pemahaman terhadap sifat kompleks suatu kelompok dapat diperoleh dengan mengkaji hubungan antardua orang di dalamnya. Setiap interaksi komunikasi dipandang sebagai proses pertukaran yang melibatkan pertimbangan keuntungan dan kerugian, sehingga memengaruhi keberlanjutan dan kualitas hubungan dalam kelompok.

f. Teori Sosiometrik

Teori sosiometrik merupakan pendekatan metodologis dan teoretis yang menjelaskan dinamika komunikasi kelompok berdasarkan tingkat ketertarikan sosial antaranggota. Teori ini berasumsi bahwa individu-individu dalam kelompok yang saling tertarik satu sama lain akan lebih sering melakukan komunikasi. Sebaliknya, individu-individu yang saling menolak atau memiliki hubungan negatif cenderung melakukan komunikasi yang lebih sedikit atau bahkan menghindarinya. Dengan demikian, pola hubungan sosial menjadi faktor penting dalam menentukan intensitas dan arah komunikasi kelompok.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Keefektifan Kelompok

Jalaluddin Rakhmat (2004) dalam Muhtadi (2016) meyakini bahwa faktor-faktor keefektifan kelompok dapat dilacak pada karakteristik kelompok, yaitu sebagai berikut.

✓ Faktor situasional karakteristik kelompok

1) Ukuran kelompok

Hubungan antara ukuran kelompok dan prestasi kerja kelompok bergantung pada jenis tugas yang harus diselesaikan oleh kelompok. Tugas kelompok dapat dibedakan dua macam, yaitu tugas koaktif dan interaktif. Pada tugas koaktif, tiap-tiap anggota bekerja sejajar dengan yang lain, tetapi tidak berinteraksi. Pada tugas interaktif, tiap-tiap anggota kelompok berinteraksi secara teroganisasi untuk menghasilkan produk, keputusan, atau penilaian tunggal. Pada kelompok tugas koatif, jumlah anggota berkorelasi positif dengan pelaksanaan tugas. Semakin banyak anggota, semakin besar jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2) Jaringan komunikasi

Beberapa tipe jaringan komunikasi, yaitu roda, rantai, Y, lingkaran, dan bintang. Dalam hubungan dengan prestasi kelompok, tipe roda menghasilkan produk kelompok tercepat dan terorganisasi.

3) Kohesi kelompok

Kohesi kelompok erat hubungannya dengan kepuasan anggota kelompok. Semakin kohesif kelompok, semakin besar tingkat kepuasan anggota kelompok. Dalam kelompok yang kohesif, anggota merasa aman dan terlindungi sehingga komunikasi menjadi bebas, lebih terbuka, dan lebih sering. Pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi, para anggota terikat kuat dengan kelompoknya maka mereka semakin mudah melakukan konformitas. Semakin kohesif kelompok, semakin mudah anggota-anggotanya tunduk pada norma kelompok, dan semakin tidak toleran pada anggota yang devian.

2.5 Kontruksi sosial dan realitas social

Berger dan Luckman (1966) menjelaskan teori kontruksi sosial menjelaskan bahwa realitas sosial merupakan hasil ciptaan manusia yang dibentuk melalui proses interaksi dan komunikasi dalam kehidupan sehari-hari. Realitas sosial tidak hadir secara alamiah atau objektif semata, melainkan dibangun,

dipertahankan, dan diubah melalui aktivitas sosial manusia. Dalam perspektif ini, individu dipandang sebagai aktor aktif yang memiliki peran penting dalam membentuk makna, nilai, norma, dan pengetahuan sosial di dalam masyarakat. Berger dan Luckmann menegaskan bahwa hubungan antara individu dan masyarakat bersifat dialektis, artinya masyarakat merupakan produk manusia, tetapi pada saat yang sama manusia juga merupakan produk dari masyarakat tersebut. Dengan demikian, realitas sosial tidak dapat dilepaskan dari peran individu yang secara terus-menerus terlibat dalam proses penciptaan dan pemaknaan terhadap dunia sosial di sekelilingnya. Proses konstruksi sosial berlangsung melalui tiga tahapan utama, yaitu

1. Eksternalisasi merupakan tahap awal ketika individu mengekspresikan gagasan, nilai, keyakinan, dan makna subjektif ke dalam tindakan serta interaksi sosial. Melalui aktivitas ini, manusia menciptakan berbagai pola perilaku dan kebiasaan yang menjadi dasar terbentuknya realitas sosial.
2. obyektivasi, yaitu proses ketika hasil eksternalisasi tersebut dilembagakan dan dipersepsikan sebagai realitas yang objektif serta mengikat. Pada tahap ini, norma, nilai, dan institusi sosial tampak seolah-olah berdiri sendiri dan terlepas dari penciptanya. Individu sering kali memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang sudah ada dan bersifat wajar, tanpa menyadari bahwa realitas tersebut merupakan hasil dari aktivitas manusia sebelumnya.
3. internalisasi**,** yaitu proses ketika individu menyerap dan memaknai realitas sosial yang telah terobyektivasi ke dalam kesadaran subjektifnya. Melalui proses sosialisasi, nilai dan norma sosial menjadi bagian dari identitas individu dan memengaruhi cara berpikir, bersikap, serta bertindak dalam kehidupan sosial. Dengan internalisasi, realitas sosial tidak hanya berada di luar individu, tetapi juga tertanam dalam diri individu itu sendiri.

Dalam keseluruhan proses konstruksi sosial, bahasa, komunikasi, dan interaksi sosial memegang peranan yang sangat penting. Bahasa menjadi alat utama dalam menyampaikan, mempertahankan, dan melegitimasi makna sosial. Melalui komunikasi, realitas sosial disebarluaskan dan diwariskan dari satu

individu ke individu lain maupun dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pengetahuan sosial yang terbentuk melalui proses ini bersifat kontekstual dan relatif**,** tergantung pada kondisi sosial, budaya, dan kesepakatan yang berlaku dalam masyarakat.

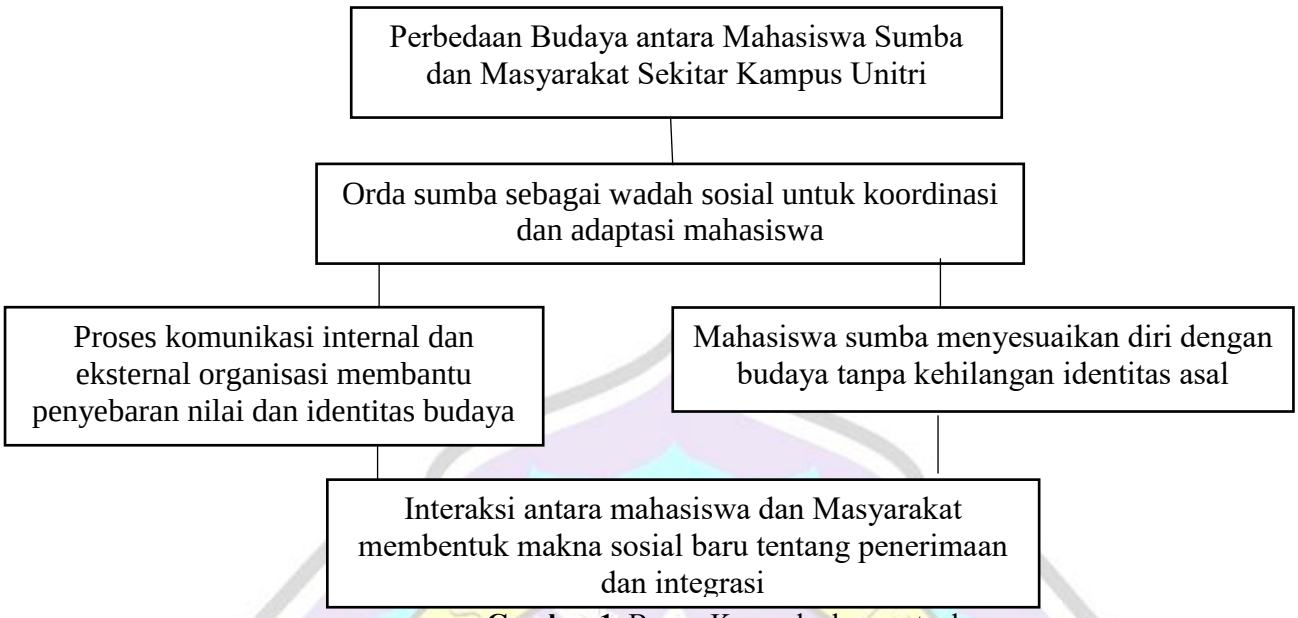
Ritzer (1992: 5) dalam Bungin (2015) menjelaskan bahwa ide dasar semua teori dalam paradigma definisi sosial sebenarnya berpandangan bahwa manusia adalah aktor yang kreatif dari realitas sosialnya. Artinya, tindakan manusia tidak sepenuhnya ditentukan oleh norma-norma, kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai dan sebagainya, yang kesemua itu tercakup dalam fakta sosial yaitu tindakan yang tergambarkan struktur dan pranata sosial. Manusia dalam banyak hal memiliki kebebasan untuk bertindak di luar batas kontrol struktur dan pranata sosialnya di mana individu berasal. Manusia secara aktif dan kreatif mengembangkan dirinya melalui respons-respons terhadap stimulus dalam dunia kognitifnya. Karena itu, paradigma definisi sosial lebih tertarik terhadap apa yang ada dalam pemikiran manusia tentang proses sosial, terutama para pengikut interaksi simbolis. Dalam proses sosial, individu manusia dipandang sebagai pencipta realitas sosial yang relatif bebas di dalam dunia sosialnya. Dalam penjelasan ontologi paradigma konstruktivis, realitas merupakan konstruksi sosial yang diciptakan oleh individu. Namun demikian, kebenaran suatu realitas sosial bersifat nisbi, yang berlaku sesuai konteks spesifik yang dinilai relevan oleh pelaku sosial (Hidayat, 1999: 39) dalam Bungin (2015).

Max Weber dalam Bungin (2015) melihat realitas sosial sebagai perilaku sosial yang memiliki makna subyektif, karena itu perilaku memiliki tujuan dan motivasi. Perilaku sosial itu menjadi 'sosial', oleh Weber dikatakan kalau yang dimaksud subyektif dari perilaku sosial membuat individu mengarahkan dan memperhitungkan kelakuan orang lain dan meng arahkan kepada subyektif itu. Perilaku itu memiliki kepastian kalau menunjukkan keseragaman dengan perilaku pada umumnya dalam masyarakat (Veeger, 1993: 171) dalam Bungin (2015). Tentu pandangan realitas sosial di atas dibantah oleh pandang-an teori konflik. Sebagaimana pemahaman Karl Marx mengenai ke-hidupan sosialbudaya

ditentukan dari pertentangan antara dua kelas yang terlibat dalam proses produksi, yaitu kaum industriawan yang mengontrol alat-alat produksi, dan kaum ploretariat yang diandai-kan hanya berhak melahirkan keturunan. Walaupun demikian, pandangan Ralf Dahrendorf terhadap pendekatan fungsionalisme, bahwa setiap masyarakat merupakan struktur yang terdiri dari unsur-unsur yang relatif kuat dan mantap. Tiap-tiap unsur itu berintegrasi satu sama lain dengan baik pada kenyataannya realitas sosial tidak berdiri sendiri tanpa ke hadiran individu, baik di dalamnya maupun di luar realitas tersebut. Realitas sosial itu memiliki makna, manakala realitas sosial dikon struksi dan dimaknakan secara subyektif oleh individu lain sehingga memantapkan realitas itu secara obyektif.

Marcuse (Hartanto, 1996: 21) dalam Bungin (2015) menyebut masyarakat mengenal diri mereka pada barang dagangan yang mereka pakai. Mereka menemukan jiwa mereka pada mobil yang mereka miliki, perabot dan rumah mewah, serta barang-barang konsumtif lainnya. Mekanisme yang menempatkan posisi seseorang di tengah masyarakat yang berubah dan pengendalian sosial kini terletak pada kebutuhan baru secara konsumtif. Pernyataan posisi seseorang dalam masyarakat kemudian dapat dikonstruksikan melalui iklan televisi, antara lain melalui iklan yang menunjukkan penggunaan produk-produk komersial tertentu yang ada di masyarakat. Agar sebuah iklan komersial memiliki kemampuan mengkonstruksi gender atau kelas sosial di masyarakat, maka lebih dahulu produk itu dikonstruksi sebagai barang yang mampu memberi kontribusi pembentukan kelas eksklusif di masyarakat. Karena itu produk komersial tertentu harus dikonstruksi sebagai bagian dari kelas atas atau kelas eksklusif itu sendiri. Kemudian penggunaan media televisi dalam konteks ini dengan maksud, selain televisi memiliki kemampuan optimal untuk secara luas dan akurat mengkonstruksi image masyarakat. Televisi juga bagian dari masyarakat eksklusif, modern urbanis, dan kosmopolitan.

2.6 Kerangka Berpikir



Gambar 1. Bagan Kerangka konseptual

Kerangka berpikir ini menjelaskan bahwa adaptasi budaya mahasiswa Sumba dan penerimaan mereka oleh masyarakat sekitar Kampus Unitri berlangsung melalui peran organisasi IKMAH SBD dan interaksi sosial yang terjadi di dalamnya. IKMAH SBD berfungsi sebagai wadah sosial bagi mahasiswa Sumba untuk membangun solidaritas, mempertahankan identitas budaya, serta mempersiapkan diri menghadapi lingkungan sosial yang berbeda.

Melalui proses komunikasi internal dan eksternal, baik antar anggota maupun dengan masyarakat sekitar, terjadi pertukaran nilai, penyampaian informasi, dan interaksi sosial yang mendorong terbentuknya pemahaman bersama. Proses ini membantu mahasiswa Sumba menyesuaikan diri dengan budaya lokal tanpa meninggalkan identitas budayanya. Interaksi yang berkelanjutan kemudian membentuk makna sosial baru yang meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap mahasiswa Sumba dan sebaliknya. Hasil akhir dari proses tersebut adalah terciptanya integrasi sosial dan penerimaan budaya, di mana mahasiswa Sumba dapat berbaur dan berinteraksi secara harmonis dengan masyarakat sekitar. Dengan demikian, adaptasi budaya dan penerimaan sosial terjadi melalui tahapan peran organisasi, komunikasi, adaptasi, hingga terbentuknya hubungan sosial yang saling memahami.