

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi, komunikasi memegang peranan penting sebagai pondasi untuk membangun hubungan yang baik. Komunikasi yang bermakna tidak hanya sebatas menyampaikan informasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk dapat menumbuhkan partisipasi aktif dan kolaborasi di antara anggota. Kolaborasi merupakan budaya organisasi yang dapat menjadi kunci dalam sebuah kesuksesan organisasi, terutama ketika anggota organisasi berasal dari mahasiswa/i dari latar belakang universitas yang beragam. Dalam Perhumas Muda Bandung (PMB) kebutuhan kolaborasi menjadi semakin nyata, mengingat keanggotaan PMB terdiri dari mahasiswa/i dari berbagai universitas Bandung Raya. Perbedaan tersebut menjadi tantangan, juga menawarkan peluang besar agar dapat menciptakan ide-ide inovatif terbaru yang diimplementasikan melalui kolaborasi yang kuat.

Kolaborasi yang harmonis dapat tercapai ketika setiap individu memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan pendapatnya secara terbuka dan jelas. Selain itu, komunikasi dua arah yang dapat melibatkan semua pihak antar anggota dapat meningkatkan tercapainya kolaborasi yang harmonis dan komunikasi yang baik. Sebagai salah satu Perhumas muda yang paling aktif dibanding Perhumas muda daerah lain, PMB menilai elemen kolaborasi sangat dibutuhkan untuk mendukung perkembangan organisasi, sehingga PMB telah merumuskan dan mengimplementasikan budaya organisasi yang disebut *CARE (Collaborate, Adaptable, Responsive, Engaging)*. Budaya *CARE* ini diperkenalkan dan diterapkan dalam kepengurusan periode 2024/2025. Sejak awal kepengurusan, budaya ini terus digaungkan dan disosialisasikan oleh Ketua dan Wakil Ketua PMB agar setiap anggota dapat memahami esensi budaya organisasi dan dapat mendorong terciptanya kolaborasi yang harmonis. Dengan kolaborasi yang terjalin baik, PMB berharap dapat mencapai tujuan utama organisasi, yaitu membentuk anggota humas yang kompeten dan professional.

Anggota humas dapat terbentuk dari pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang berkelanjutan. Dalam hal ini, PMB menjadi salah satu wadah yang menyediakan berbagai program kerja dan kegiatan untuk mendukung pengembangan

tersebut. Setiap pengurus yang tergabung di dalam PMB akan bergabung ke dalam beberapa departemen yang memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam menjalankan tugas ini, kolaborasi antar departemen menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa setiap program kerja dapat diselesaikan dengan baik. Program kerja yang berhasil dilaksanakan bukan hanya sekedar pencapaian teknis, tetapi juga merupakan bukti nyata dari proses kolaborasi dalam organisasi yang berhasil sebagai bentuk implementasi budaya organisasi yang baik.

Namun penerapan budaya organisasi *CARE* dalam lingkungan yang beragam seperti PMB juga menghadapi tantangan nya tersendiri. Berbagai kendala seperti perbedaan gaya komunikasi, kesenjangan pemahaman terhadap nilai-nilai organisasi, hingga adanya hambatan teknis dalam pelaksanaan program kerja. Dalam upaya mengatasi hal tersebut PMB menerapkannya secara konsisten dalam setiap kegiatan internal termasuk pada kegiatan *First meet*.



Gambar 1. 1 *First meet* pengurus & anggota (Proker Dept Internal)

Sumber : Arsip Internal PMB, 2024

Serangkaian kegiatan *First meet* ini dirancang untuk memperkenalkan, menyelaraskan, dan memperkuat hubungan antar anggota di setiap divisinya. Terdapat tiga tahapan *First meet* yang dilaksanakan. Tahap pertama adalah *First meet Core team*, yang melibatkan kepengurusan inti. Pada pertemuan ini, fokus utamanya adalah pengenalan PMB sebagai organisasi, termasuk nilai-nilai inti dan tujuan strategisnya yang akan dilakukan selama satu periode. Tahap kedua adalah *First meet* pengurus, yang melibatkan kepengurusan inti bersama dengan seluruh departemen. Pertemuan ini tidak hanya berfungsi sebagai sesi penyambutan, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun hubungan yang lebih erat antar sesama anggota dari berbagai departemen. Tahap ketiga adalah *First meet all*, yang melibatkan pengurus dan anggota baru yang

bertujuan untuk menyambut seluruh anggota sekaligus memperkenalkan PMB secara menyeluruh. Pada tahap ini, dijelaskan budaya organisasi yang dianut PMB, termasuk nilai-nilai *CARE (Collaborate, Adaptable, Responsive, Engaging)*. Ketiga tahapan *First meet* ini memiliki peran-peran penting dalam membentuk dasar hubungan yang solid di dalam PMB. Melalui pengenalan, penyesuaian tujuan, dan pembentukan hubungan antar anggota, PMB dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan partisipasi aktif. Proses ini menjadi landasan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bersama dan menghadapi tantangan yang mungkin muncul selama periode kepemimpinan berlangsung yaitu pada pelaksanaan program kerja untuk mencapai tujuan utama organisasi yaitu untuk membentuk anggota humas.



Gambar 1. 2 Pengurus & anggota PMB

Sumber : Arsip Internal PMB, 2024

Perhumas Muda Bandung dibentuk pada tahun 2017 dan sudah berjalan selama 8 tahun dengan beberapa kali pergantian periode kepemimpinan. Perhumas Muda Bandung (PMB) hadir sebagai organisasi yang mewadahi mahasiswa di wilayah Bandung Raya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam bidang kehumasan. Dalam perjalanan selama 8 tahun, PMB telah mencatat berbagai pencapaian yang membanggakan. Alumni dan anggota aktifnya tidak hanya berhasil meraih prestasi akademik dan non akademik, tetapi juga menunjukkan partisipasi aktif baik di lingkungan kampus maupun organisasi PMB itu sendiri. Lebih dari itu, mereka

telah berperan sebagai praktisi dan akademisi yang berkontribusi di berbagai perusahaan serta organisasi bergengsi. Pencapaian ini menjadi bukti nyata bahwa PMB mampu mencetak anggota yang kompeten dalam bidang kehumasan dan merupakan bentuk dari pengimplementasian budaya organisasi PMB yang berhasil.

Keanggotaan PMB terbuka untuk mahasiswa dari berbagai jurusan, tanpa memandang latar belakang pendidikan. Dalam setiap periode kepengurusan, PMB membentuk tim yang terdiri dari berbagai departemen, seperti Departemen Internal, Eksternal, Komunikasi dan Informasi (Kominfo), serta Penelitian dan Pengembangan (Litbang). Masing-masing departemen memiliki tanggung jawab spesifik untuk menjalankan roda organisasi.

Kehumasan atau *Public relations* (PR) merupakan salah satu bidang strategis dalam komunikasi yang berperan penting dalam membangun dan menjaga citra serta hubungan baik antara organisasi dengan publiknya. Dalam era digital dan globalisasi yang terus berkembang, peran humas menjadi semakin kompleks. Organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren komunikasi yang dinamis melalui penguatan budaya organisasi agar organisasi mampu bertahan di tengah perkembangan teknologi.

Budaya organisasi merupakan Perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi Sutrisno (2010 ; 2) dan menurut Mangkunegara (2008:113) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Berdasarkan dua definisi tersebut pada prinsipnya budaya organisasi dalam sebuah organisasi berfungsi agar organisasi tersebut dapat mengatasi tantangan adaptasi internal maupun eksternal sehingga dapat menciptakan keselarasan untuk pencapaian tujuan bersama.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi sudah dilakukan oleh Y. Gabriel Maniagasi dengan judul “Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan pada Puskesmas Depapre Kabupaten Jayapura” dengan memberikan hasil bahwa Puskesmas Depapre memiliki budaya organisasi

yang responsif terhadap kebutuhan pelanggan dan etis, yang terbukti melalui penerapan prinsip-prinsip pelayanan dengan nilai-nilai yang sesuai dengan nama DEPAPRE. Budaya organisasi ini didukung oleh faktor internal dan eksternal yang membuat Puskesmas Depapre memiliki keunikan tersendiri. Selanjutnya, Pada penelitian lainnya yang meneliti seputar budaya organisasi oleh Doni Darmasetiadi dan Finasti Wulandari yang meneliti tentang "Budaya Organisasi Aneka Pokdakan dan Poklahsar di Pantai Tanah Merah Semboja" menjelaskan tentang analisis penerapan budaya organisasi yang diterapkan pada komunitas yang merupakan pembudidaya, pengolah, dan pemasaran rumput laut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor perubahan iklim dan pasar merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh kelompok Pokdakan dan Poklahsar. Namun, peluang pengembangan untuk pertumbuhan dan inovasi tetap ada melalui pengembangan teknologi budidaya, diservikasi produk, dan kemitraan yang strategis. Temuan penelitian ini juga menunjukkan adanya variasi kolaborasi kerja sama antara komunitas Pokdakan dan Poklahsar dengan demikian implikasi dalam budaya organisasi komunitas kelompok Pokdakan dan Poklahsar yaitu mengambil keputusan kerja sama kinerja pertumbuhan, atau keberlanjutan mereka dalam budidaya, pengolah dan pemasaran. Berbeda seperti penelitian sebelumnya yang lebih berorientasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap hasil operasional atau pelayanan, penelitian ini lebih menekankan pada pembentukan karakter dan kompetensi anggota dalam konteks pengembangan keahlian di bidang kehumasan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih dalam budaya organisasi yang diterapkan oleh Perhumas Muda Bandung (PMB), dengan harapan bahwa budaya serta lingkungan positif yang dimiliki dapat menjadi inspirasi dan diadopsi oleh organisasi lainnya. Pemilihan PMB sebagai subjek penelitian didasarkan pada beberapa alasan. Pertama, PMB merupakan organisasi yang aktif dalam menjalankan program kerja serta rutin menghadiri berbagai undangan kegiatan, sehingga menjadikannya studi kasus yang menarik dalam konteks budaya organisasi. Kedua, PMB memiliki fokus pada pembentukan karakter anggotanya. Dalam proses pembentukan karakter ini, peneliti akan menganalisis bagaimana implementasi budaya organisasi dilakukan, karena karakter yang terbentuk akan menunjang kesiapan para anggota sebagai insan humas muda yang berkarakter.

Penerapan budaya organisasi di PMB masih tergolong baru, khususnya pada periode kepengurusan saat ini. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk menganalisis implementasi budaya organisasi tersebut serta dampaknya terhadap anggota. Mengingat banyaknya program kerja yang dijalankan, penting untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi telah terinternalisasi dalam setiap aktivitas anggotanya. Selain itu, diketahui bahwa jaranganya penelitian mengenai budaya organisasi di ranah kehumasan, yang dimana diketahui bahwa budaya CARE ini masih baru dibentuk, padahal budaya organisasi dari PMB sudah lama dibangun namun kurang implementasinya. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, penelitian ini akan mengangkat tema implementasi budaya organisasi di Perhumas Muda Bandung, yang diwujudkan dalam judul penelitian: “Analisis Budaya Organisasi Perhumas Muda Bandung dalam Membentuk Anggota Humas” Dengan Tujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai budaya organisasi yang baru diterapkan selama satu tahun.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini untuk memahami penerapan budaya organisasi di PMB serta kontribusinya terhadap hasil yang dicapai organisasi. Secara spesifik, penelitian ini menganalisis bagaimana budaya organisasi diterapkan dalam berbagai aspek kegiatan, sejauh mana budaya tersebut membentuk karakter dan identitas organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja anggota dalam program kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat penerapan budaya organisasi di PMB. Fokus penelitian ini juga adalah karakter organisasi PMB melalui penerapan budaya organisasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, diharapkan PMB dapat menciptakan identitas organisasi yang lebih jelas, meningkatkan keterlibatan anggota, serta memperkuat keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Adapun pertanyaan permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana analisis budaya organisasi CARE pada organisasi perhumas muda bandung?

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dan pertanyaan, dapat ditentukan manfaat dari penelitian ini yang terbagi menjadi dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, berikut merupakan manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini:

##### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dari adanya penelitian ini dapat menjadi acuan ilmu mengenai implementasi budaya organisasi Perhumas Muda Bandung serta sebagai bahan rujukan atau referensi yang dapat memperkaya penelitian selanjutnya yang akan membahas seputar budaya organisasi.

##### 1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan saran bagi organisasi lainnya untuk mengetahui proses penerapan budaya organisasi sehingga organisasi dapat memaksimalkan strategi dalam aktivitas perkembangan budaya organisasi miliknya.

#### 1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun informasi mengenai pelaksanaan dan periode penelitian yang dilakukan dalam proses penyusunan tulisan ini dapat dilihat melalui tabel yang menjelaskan waktu dan periode penelitian berikut:

**Tabel 1. 1 Waktu Penelitian**

| Kegiatan Penelitian                  | 2024    |          |          | 2025    |          |       |       |     |      |
|--------------------------------------|---------|----------|----------|---------|----------|-------|-------|-----|------|
|                                      | Oktober | November | Desember | Januari | Februari | Maret | April | Mei | Juni |
| Pra Penelitian                       |         |          |          |         |          |       |       |     |      |
| Penentuan Topik dan Judul Penelitian |         |          |          |         |          |       |       |     |      |
| Penyusunan Bab 1-3                   |         |          |          |         |          |       |       |     |      |
| <i>Desk Evaluation</i>               |         |          |          |         |          |       |       |     |      |

| Kegiatan Penelitian          | 2024    |          |          | 2025    |          |       |       |     |      |
|------------------------------|---------|----------|----------|---------|----------|-------|-------|-----|------|
|                              | Oktober | November | Desember | Januari | Februari | Maret | April | Mei | Juni |
| Pengumpulan Data             |         |          |          |         |          |       |       |     |      |
| Pengolahan dan Analisis Data |         |          |          |         |          |       |       |     |      |
| Sidang Skripsi               |         |          |          |         |          |       |       |     |      |

Sumber: Olahan peneliti, 2025