

**DINAMIKA PSIKOLOGIS TERBENTUKNYA *BONDING SOCIAL
CAPITAL* PADA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi**



Disusun oleh:

SALSABILLA SYERIA SURYANINGTYAS

(30701900151)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**DINAMIKA PSIKOLOGIS TERBENTUKNYA *BONDING SOCIAL*
CAPITAL PADA ORGANISASI MAHASISWA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

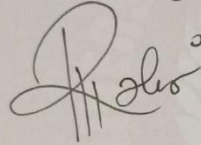
Salsabilla Syeria Suryaningtyas

30701900151

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal



Laily Rahmah, S. Psi., M.Si.Psi

06 Juli 2023

Semarang, 06 Juli 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S. Psi., M. Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

DINAMIKA PSIKOLOGIS TERBENTUKNYA *BONDING SOCIAL CAPITAL* PADA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA

Dipersiapkan dan disusun oleh:
Salsabill Syeria Suryaningtyas
NIM. 30701900151

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 04 Agustus 2023

Dewan Penguji

1. Joko Kuncoro, S. Psi., M. Si
2. Titin Suprihatin, S. Psi., M. Psi
3. Dr. Laily Rahmah, S. Psi., M.Si.Psi

Tanda Tangan

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 04 Agustus 2022

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Salsabilla Syeria Suryaningtyas dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu sarjana tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis /diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 6 Juli 2023

Yang Menyatakan,

A yellow rectangular stamp with a black border. Inside the stamp, there is a red circular emblem with a white star and crescent. To the left of the emblem, the text 'STAMPED KIRI RUPAH' is printed vertically. To the right, the text 'METERAI TEMPEL' is printed horizontally. Below the emblem, the alphanumeric code 'FC9AKX558892614' is printed. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Salsabilla Syeria Suryaningtyas

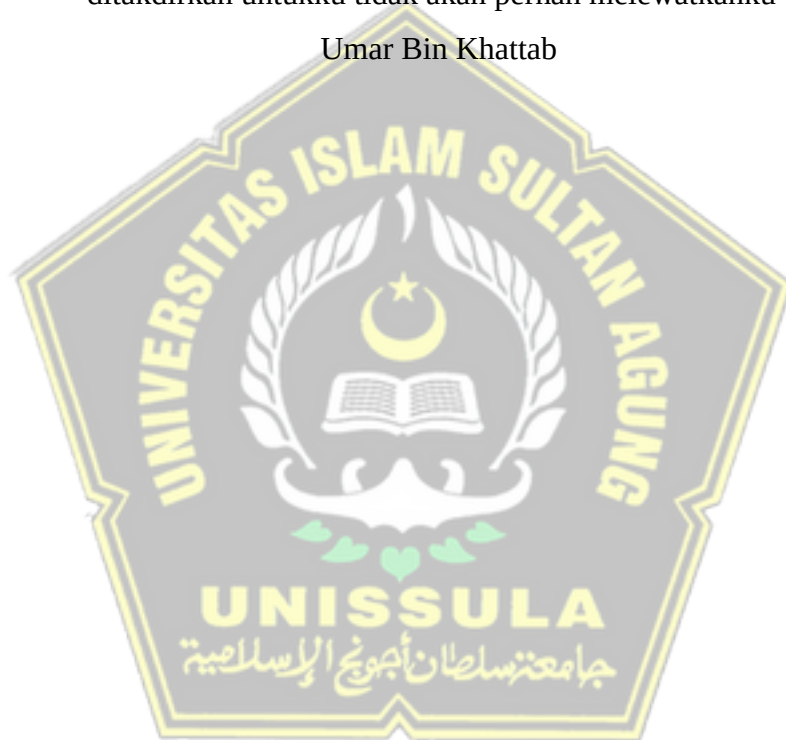
MOTTO

“Kunci untuk kehidupan yang baik bukan tentang mempedulikan banyak hal, tetapi tentang mempedulikan hal yang sederhana, hanya peduli tentang apa yang benar, mendesak, dan penting”

Mark Manson

“Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

Umar Bin Khattab



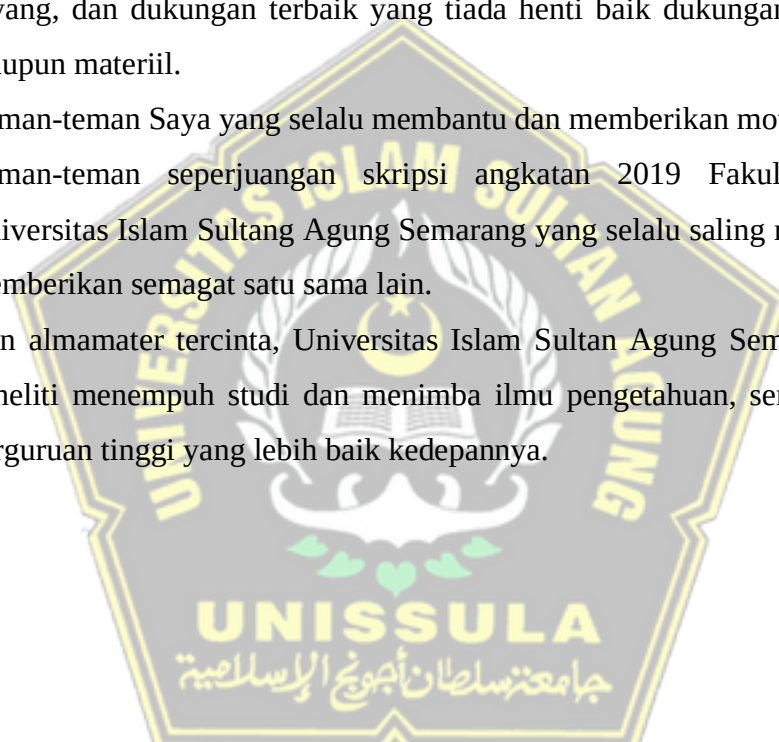
PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Robbil ‘Alamiin.

Penelitian ini tercapai sebagai salah satu wujud syukur kepada Allah SWT serta kecintaan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya persembahkan juga skripsi ini untuk :

1. Orang tua, adik, serta keluarga yang senantiasa memberikan cinta, kasih sayang, dan dukungan terbaik yang tiada henti baik dukungan secara moril maupun materiil.
2. Teman-teman Saya yang selalu membantu dan memberikan motivasi.
3. Teman-teman seperjuangan skripsi angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang selalu saling membantu dan memberikan semangat satu sama lain.
4. Dan almamater tercinta, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, tempat peneliti menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan, semoga menjadi perguruan tinggi yang lebih baik kedepannya.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tak terhingga selalu peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sampai saat ini peneliti diberikan nikmat iman, islam, dan sehat walafiat. Sungguh atas kasih sayang dan pertolongan-Nya, skripsi yang berjudul “Dinamika Psikologis Terbentuknya *Bonding Social Capital* Pada Organisasi Mahasiswa” dapat terselesaikan guna mencapai derajat Sarjana Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, sahabat, serta umat beliau. Dan semoga kita semua mendapat syafaatnya di hari akhir dan senantiasa selalu dalam lindungan Allah SWT.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mengalami kendala dan rintangan, namun berkat bantuan, arahan, dan dorongan dari berbagai pihak, peneliti mampu melewati kendala dan rintangan dengan cukup baik. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberi ijin pada peneliti untuk melakukan serangkaian proses pembuatan hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Dr. Laily Rahmah, S. Psi., M. Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing peneliti dengan baik sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi., M.Psi. selaku dosen wali yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada peneliti selama menempuh pendidikan, termasuk dalam proses penyelesaian skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas ilmu yang telah diberikan sehingga peneliti memiliki bekal ilmu yang memadai untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang selalu memberikan bantuan dalam mengakses fasilitas khususnya terhadap berbagai proses yang terkait penyelesaian skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada orang-orang terdekat peneliti yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan kepada peneliti selama berkuliah di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan selama proses pengerjaan skripsi ini, terutama untuk :

1. Orang tua tercinta, M. Ika Lucky Muriawan dan Wahyu Endah Kusumawati, atas kasih sayang, bimbingan, doa, serta dukungan secara moril dan materil yang tidak pernah berhenti untuk peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Adik peneliti, Nayaka Anggaraksa, yang telah memberikan semangat, dukungan, serta menemani peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Rifqi Andhika Adiyatma Hanafi yang selalu meluangkan waktu untuk menemani peneliti, memberikan semangat, dukungan, menjadi tempat bercerita, serta memberikan saran untuk peneliti terkait literatur referensi dan proses penyelesaian skripsi ini.
4. Teman peneliti, Tiara Aulia, Salma Nur Halisa, Arinda Ayudya Putri Riyanto, Abror Hilman, Yumna Bilqis Tsuroyya, Dhienarsi Dwi Karisma, Shafira Athia Aurelia yang telah menemani, memberikan semangat, dukungan untuk peneliti, serta memberikan wadah bagi peneliti guna berdiskusi terkait skripsi ini.
5. Indah Fara Wangsit yang telah memberikan arahan kepada peneliti guna menyelesaikan proses ujian penelitian strata satu ini.
6. Senat Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Periode 2020/2021 dan Periode 2021/2022 yang telah menemani langkah peneliti dalam berproses selama menempuh pendidikan kesarjanaan dan menjadi referensi bagi peneliti dalam menemukan gagasan terkait topik permasalahan skripsi ini.
7. Kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi, terkhusus untuk ESP, RA, dan KV yang telah meluangkan waktu untuk

menjadi subjek dalam penelitian ini, semoga selalu diberikan kesehatan, kemudahan, dan kelancaran dalam segala hal.

8. Tidak lupa, terima kasih kepada diri sendiri yang sudah mau berjuang dan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat peneliti butuhkan sebagai masukan yang berharga. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Aamiin.



Semarang, 6 Juli 2023

Penulis,

Salsabilla Syeria Suryaningtyas

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	10
TELAAH KEPUSTAKAAN	10
A. <i>Bonding Social Capital</i>	10
1. Konsep dan Definisi <i>Bonding Social Capital</i>	10
2. Dimensi Pembentuk <i>Bonding Social Capital</i>	11
3. Karakteristik <i>Bonding Social Capital</i>	11
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Bonding Social Capital</i>	12
5. Dampak Terbentuknya <i>Bonding Social Capital</i> dalam Organisasi.....	13
B. Organisasi Mahasiswa.....	15
1. Definisi, Tujuan dan Manfaat Organisasi Mahasiswa.....	15
2. Faktor-faktor Penting dalam Pencapaian Kesuksesan Tujuan Organisasi	

C. Karakteristik Lokasi	18
D. Pertanyaan Penelitian	19
BAB III.....	20
METODE PENELITIAN.....	20
A. Rancangan Penelitian	20
B. Fokus Penelitian	21
C. Operasionalisasi	21
D. Subjek Penelitian.....	22
E. Metode Pengumpulan Data	23
F. Kriteria Keabsahan Data	23
G. Teknik Analisis Data.....	25
H. Refleksi Peneliti	26
BAB IV	28
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Hasil Penelitian.....	28
1. Deskripsi Sociodemografi Partisipan	28
2. Proses terbentuknya <i>Bonding Social Capital</i> Pada Anggota Organisasi Mahasiswa	29
B. Pembahasan	51
1. Proses Terbentuknya <i>Bonding Social Capital</i>	51
2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Dampak Negatif dari Kurangnya <i>Bonding Social Capital</i> pada Anggota Organisasi Mahasiswa... 54	
3. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Dampak Negatif dari Berlebihnya <i>Bonding Social Capital</i> pada Anggota Organisasi Mahasiswa. 59	
C. Kelemahan Penelitian	61
BAB V.....	62
KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Sosiodemografi Partisipan.....	28
Tabel 2. Tema-tema Individual.....	29
Tabel 3. Tema-tema Umum Pertanyaan Penelitian Pertama	48
Tabel 4 Tema-tema Umum Pertanyaan Penelitian Kedua.....	49
Tabel 5. Tema Umum Pertanyaan Penelitian Ketiga.....	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Dinamika Psikologis Terbentuknya *Bonding Social Capital*... 51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Informed Consent Penelitian	68
Lampiran 2. Guideline Wawancara Penelitian	75
Lampiran 3. Verbatim Penelitian.....	81
Lampiran 4. Analisis Data Penelitian.....	131



DINAMIKA PSIKOLOGIS TERBENTUKNYA *BONDING SOCIAL CAPITAL* PADA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA

Salsabilla Syeria Suryaningtyas

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Email: salsabillasyeria@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Bonding social capital merupakan salah satu jenis dari modal sosial yang mendasari pembentukan kohesivitas kelompok yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk organisasi mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam dinamika psikologis terbentuknya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam (*indepth interview*) dari tiga subjek penelitian yang dipilih melalui metode *purposive sampling*. Adapun kriteria subjek penelitian adalah anggota organisasi mahasiswa periode 2022/2023 yang terlibat dalam segala urusan organisasi dan individu yang telah menjadi anggota aktif organisasi mahasiswa selama dua periode kepengurusan organisasi mahasiswa tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses pembentukan *bonding social capital (BSC)* pada organisasi mahasiswa dibangun oleh tujuh tema umum yakni : (1) Kelekatan; (2) Solidaritas sosial; (3) Interaksi sosial; (4) Komunikasi interpersonal; (5) Kepercayaan; (6) Kerjasama yang produktif; (7) Toleransi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kemunculan dampak negatif dari BSC yang kurang adalah : (1) Solidaritas rendah; (2) Interaksi sosial rendah; (3) Krisis kepercayaan; (4) Kerjasama rendah; (5) Emosi negatif; dan (6) Performa organisasi buruk serta faktor-faktor yang mempengaruhi kemunculan dampak negatif dari BSC yang kurang adalah eksistensi kelompok kecil informal.

Kata Kunci: *Bonding Social Capital*, Dinamika Psikologis, Organisasi Mahasiswa

PSYCHOLOGICAL DYNAMICS OF BONDING SOCIAL CAPITAL IN STUDENT ORGANIZATIONS MEMBERS

Salsabilla Syeria Suryaningtyas

Faculty Of Psychology

Sultan Agung Islamic University

Email: salsabillasyeria@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

Bonding social capital is a type of social capital that underlies the formation of group cohesiveness needed to achieve organizational goals, including student organizations. This study aims to understand in depth the psychological dynamics of bonding social capital formation in student organizations. This study uses a qualitative method with a phenomenological approach. The data were obtained through in-depth interviews with three research subjects who were selected using a purposive sampling method. The criteria for research subjects are members of student organizations for the 2022/2023 period who are involved in all organizational and individual affairs who have been active members of student organizations during the two periods of the student organization's management. The research findings show that the process of forming bonding social capital (BSC) in student organizations is built on seven general themes, namely: (1) Attachment; (2) Social solidarity; (3) Social interaction; (4) Interpersonal communication; (5) Trust; (6) Productive cooperation; (7) Tolerance. The factors that influence the emergence of negative impacts from a lack of BSC are: (1) Low solidarity; (2) Low social interaction; (3) Crisis of confidence; (4) Low cooperation; (5) Negative emotions; and (6) Poor organizational performance and the factors that influence the emergence of negative impacts from a lack of BSC is the existence of small informal groups.

Keywords: Bonding Social Capital, Psychological Dinamics, Student Organization

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kohesivitas kelompok dalam suatu organisasi diyakini dapat menyatukan anggota kelompok sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Menurut Purwaningtyastuti dan Savitri (2020) kohesivitas kelompok merupakan perihail yang membuat anggota kelompok tetap bertahan dalam kelompok tersebut sehingga terbentuk kelompok yang utuh. Sunarru (2011) menambahkan bahwa kohesivitas kelompok merupakan faktor yang menunjukkan adanya ketertarikan antara anggota satu dengan anggota lain dalam suatu kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok berhubungan dengan motivasi setiap anggota untuk membangun kebersamaan antara anggota kelompok dan memiliki aktivitas kelompok yang efektif sehingga kerja sama yang dilakukan dalam organisasi dapat berjalan. Rendahnya kohesivitas kelompok terjadi karena kurangnya rasa tertarik antara anggota kelompok sehingga kerja sama pada kelompok menjadi menurun.

McEwan dan Beauchamp (2014) melakukan penelitian terkait hubungan kohesivitas kelompok dengan tujuan kelompok dan mendapatkan hasil bahwa kohesivitas kelompok dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh kegiatan kelompok yang menargetkan persiapan atau penetapan tujuan kelompok, evaluasi kinerja anggota kelompok, dan pemecahan masalah yang terjadi dalam kelompok. Evans dan Dion (2012) juga melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan tujuan kelompok. Hasil penelitian di atas didukung oleh hasil penelitian dari Burke dan kolega (2008) yang menyatakan bahwa kohesivitas kelompok akan mengarah pada kesuksesan kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Keberhasilan kelompok dalam mencapai tujuan juga akan meningkatkan kekompakan dalam kelompok.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian di atas memberikan kesimpulan bahwa kohesivitas kelompok merupakan salah satu aspek penting yang dibutuhkan untuk mendukung tercapainya tujuan kelompok. Kelompok yang dimaksud disini

cakupannya luas tidak hanya kelompok-kelompok tim kerja tetapi juga kelompok yang beranggotakan individu-individu dalam jumlah yang besar seperti organisasi.

Kohesivitas organisasi tidak dapat tumbuh dengan sendirinya tanpa adanya sumber daya yang mendukung proses pembentukannya. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menumbuhkan kohesivitas kelompok disebut *social capital* atau modal sosial. *Social capital* atau modal sosial merupakan sumber daya yang menekankan potensi suatu kelompok yang terwujud dalam bentuk pola hubungan antar individu dalam suatu kelompok yang terdiri dari jaringan sosial, norma, nilai, dan kepercayaan antar anggota kelompok. Cox (1995) dalam Hasbullah (2006) juga menguatkan bahwa modal sosial merupakan hubungan antar manusia yang meliputi jaringan, norma, dan kepercayaan sehingga mampu menciptakan koordinasi dalam organisasi yang efisien dan efektif, serta meningkatkan kerja sama dalam organisasi. Berdasarkan pendapat para pakar terkait pengertian modal sosial seperti yang telah dijelaskan, menunjukkan bahwa modal sosial diyakini memiliki peran penting dan dapat dipandang sebagai komponen utama yang dapat menggerakkan kebersamaan antar anggota organisasi. Hal ini mampu membuat organisasi dapat bertahan, utuh, dan inovatif karena kebersamaan tersebut membuat anggota organisasi dapat saling percaya untuk menjalin kerja sama mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa modal sosial mendasari pembentukan kohesivitas kelompok yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selviana (2019) melalui temuan risetnya menemukan aspek-aspek yang dapat membentuk modal sosial secara psikologis yang dapat menguatkan kohesivitas kelompok, aspek pertama yang dapat membentuk modal sosial secara psikologis yang dimaksud adalah rasa percaya (*trust*) yang mendorong seseorang untuk berkeinginan mengambil segala risiko dalam sebuah kelompok yang didasari dengan perasaan yakin, bertindak saling mendukung, dan tidak merugikan anggota kelompok lain. Hilangnya rasa saling percaya antar anggota kelompok akan menghadirkan sikap yang menyimpang dengan norma dan nilai yang berlaku. Aspek kedua yaitu visi bersama yang mencakup berbagai nilai dan tujuan dalam hubungan sebuah kelompok sehingga anggota kelompok dapat mengemukakan

masukannya positif yang dapat membangun dirinya. Aspek selanjutnya yaitu interaksi sosial dengan melakukan kegiatan bersama dan membangun komunikasi setiap hubungan yang terjalin dalam sebuah kelompok. Hubungan komunikasi tersebut dapat mempengaruhi cara anggota bersosialisasi, berkomunikasi, berpikir, dan berperilaku.

Paragraf sebelumnya telah menjelaskan bahwa kohesivitas merupakan konstruk yang terbentuk karena adanya modal sosial. Adapun modal sosial terdiri dari tiga jenis yaitu *bonding social capital* (modal sosial terikat), *bridging social capital* (modal sosial menjembatani), dan *linking social capital* (modal sosial berhubungan) (Woolcock, 2001). Sejatinya organisasi atau kelompok membutuhkan suatu keterikatan sosial yang terjadi antar anggota organisasi untuk menunjang keberhasilan setiap program kerja yang dicanangkan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kolaborasi dan perihal-perihal positif lainnya yang mendukung tercapainya tujuan organisasi seperti menciptakan iklim yang kondusif untuk berbagi pengetahuan, meningkatkan kinerja produktif dan mengurangi kerja emosional yang mendorong terjadinya stress dan dapat mengontrol kejadian tak terduga secara mendadak. Dapat disimpulkan keterikatan yang kuat diantara anggota organisasi mampu menciptakan kebersamaan yang positif yang dapat menjadi modal dasar pemanfaatan sumber daya organisasi secara optimal. Adapun jenis modal sosial yang dapat memfasilitasi hal ini adalah *bonding social capital*. Hal inilah yang akan menjadi fokus kajian dalam penelitian ini karena menyadari peran pentingnya dalam organisasi.

Terbentuknya *bonding social capital* dalam organisasi disebabkan adanya identitas yang sama antar anggota, pemahaman yang sama, persepsi yang sama terhadap hubungan organisasi sebagai hubungan eksklusif, dan rasa saling mengenal antar anggota. Penelitian yang dilakukan oleh Edin dan Lenin (1997) mendapatkan hasil bahwa *bonding social capital* memungkinkan individu untuk mengumpulkan sumber daya yang cukup guna bertahan dalam suatu instansi tertentu.

Menurut Ellison, Steinfield, & Lampe (2007) *bonding social capital* merupakan sumber daya yang terakumulasi melalui hubungan antara individu

dengan individu lainnya. Bugra (2001) menjelaskan bahwa *bonding social capital* merupakan hubungan antara individu yang berpikiran sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Woolcock (2001) menjelaskan bahwa *bonding social capital* merupakan salah satu jenis modal sosial dengan karakteristik ikatan yang kuat dalam suatu sistem sosial yang umumnya berbentuk nilai, budaya, persepsi, dan tradisi atau adat istiadat. Dalam bahasa lain *bonding social capital* dikenal dengan istilah *sacred society* yang dapat mendominasi dan mempertahankan struktur masyarakat, hierarki, dan tertutup (Putnam dan Robert, 1993). Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *bonding social capital* merupakan keterikatan yang kuat antar anggota yang terbentuk dalam relasi kelompok yang berwujud nilai, budaya, persepsi, dan tradisi atau adat istiadat guna mengembangkan sumber daya kelompok tersebut.

Bonding social capital yang tercipta antar anggota organisasi sejatinya merupakan perihal positif karena dapat menjadi sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian *bonding social capital* dapat menimbulkan dampak negatif saat porsinya berlebihan ataupun kekurangan. Berkurangnya *bonding social capital* dapat memicu adanya pengucilan antar anggota organisasi karena tingkat kepercayaan antar anggota organisasi akan melemah dan berpotensi memicu terbentuknya perkumpulan tersendiri di luar struktur organisasi. Adapun saat *bonding social capital* berlebihan cenderung dapat mendorong munculnya stereotip karena sifat dari *bonding social capital* itu sendiri yang sangat eksklusif dan terstruktur sehingga pada akhirnya dapat menumbuhkan bias, rasisme, seksisme, egoisme, dan elitism yang dapat membentuk *outgroup* (Claridge, 2018).

Pemaparan di atas sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa organisatoris mahasiswa pada 17 November 2022 :

“Bonding social capital itu penting sih dan cukup vital juga, karena emang dalam setiap anggota organisasi itu harus butuh bonding antara satu dengan yang lainnya dan kalau semisal tidak ada bonding itu sendiri ya tidak terciptanya keharmonisan dalam organisasi itu. Selain itu juga kalau sebuah organisasi tidak ada bonding yang bisa dilihat adalah pecahnya organisasi itu, pasti bakal banyak salah paham, dan endingnya anggota itu ngga bakal nyaman atau bertahan di organisasi tersebut.

Tetapi kalau bonding social capital terlalu kuatpun sebenarnya juga ngga baik-baik banget, karena pasti akan ada hal yang mungkin anggota organisasi itu ngga bisa meng-ekspresikan dirinya sendiri, contohnya kayak kalau cape menyelesaikan program kerja itu malah buat anggota ngerasa ngga enak sama anggota yang lain dan akhirnya memaksakan dirinya untuk tetap bekerja. Dan kalau terlalu bonding social capital terlalu kuatpun pasti ada forum dalam forum di organisasi tersebut.” (MLH (20 tahun), anggota organisasi mahasiswa).

Wawancara kedua dilakukan dengan seorang anggota organisasi mahasiswa

berinisial EKW, berusia 20 tahun :

“Bonding social capital itu penting banget, karena kita ngerjain proker, rapat, dan pasti itu kita ngerjainnya bareng-bareng gitu, ngga mungkin kan kita ngerjain itu semua secara individu, Namanya organisasi pasti dikerjainnya secara bersama-sama. Kalau misalnya kita ngga akrab sama anggota lain dan canggung sama anggota lain itu mempengaruhi kinerja kita di organisasi juga. Dampaknya kalau bonding itu ngga kebentuk kayak canggung terus bisa aja terjadi miss communication antara anggota organisasi yang satu sama yang lainnya. Tapi kalau bondingnya terlalu kuat juga dampaknya negatif, alasannya itu juga mempengaruhi di kinerja dan kita ngga objektif, misalnya aku jadi ketua panitia di salah satu program kerja dan aku deket banget sama si A, tapi misal si A ini izin rapat atau izin di acara lain sehingga si A ngga bisa hadir di acara program kerja organisasi jadi aku tetap ngasih izin ke si A. Tapi kalau anggota lain yang ngga deket sama aku dan izin itu aku ngga ngasih izin. Jadi kayak aku pandang dia bukan dari kinerja dia tapi dari bondingnya dia sama aku. Dan kalau bonding social capital terlalu kuatpun malah buat adanya circle sendiri di organisasi itu dan penilaiannya juga ikut subjektif.”

Wawancara ketiga dilakukan dengan salah satu anggota organisasi

mahasiswa berinisial YE, berusia 20 tahun:

“Bonding social capital itu penting sih soalnya kalau kita ada bonding satu sama lain itu kayak kerjanya jadi lebih ringan gitu, dalam organisasi kan ngga bisa individual terus dan condongnya ngerjain bareng-bareng. Kalau kelebihan bonding itu malah semena-mena antara anggota yang satu sama anggota yang lainnya, kayak seenaknya sendiri, terus kalo akrab banget itu malah rasa ngga enakya jadi tinggi banget, semisal aku deket banget sama si A dan dia ngelakuin kesalahan tapi karena aku deket banget jadi aku ngga mau nyalahin dia. Kalau kelebihan bonding juga buat beberapa circle gitu dan malah jadi ngga nyaman, jadi semisal aku satu divisi sama circleku dan ada satu anggota yang masuk ke divisiku tapi ngga deket sama aku, dan anggota itu pasti ngerasa dibedain, terus didiskriminasi gitu. Dan kalau misal kekurangan bonding itu ngga bagus soalnya jadi ngga saling kenal jadi kalau mau apa-apa itu susah, kalau minta tolong ke anggota lain yang ngga deket itu ewuh gitu.”

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa ketiga subjek organisatoris mahasiswa tersebut merasakan arti pentingnya peran *bonding social capital* dalam organisasi kemahasiswaan karena memberikan dampak positif seperti terjalinnya kerja sama dalam organisasi hingga dapat menunjang keberhasilan program kerja yang dijalankan. Namun disisi lain para organisatoris mahasiswa tersebut juga menyadari potensi situasi dilematis yang dapat ditimbulkan *bonding social capital* karena *bonding social capital* juga dapat berdampak negatif jika porsinya terlalu tinggi atau terlalu rendah. Dampak negatif yang di rasakan anggota organisasi mahasiswa ketika *bonding social capital* terlalu tinggi adalah terbentuknya kelompok-kelompok tersendiri dalam organisasi dan selanjutnya memicu kecenderungan tindakan diskriminatif terhadap anggota yang dianggap bukan bagian dari kelompoknya (*outgroup*) sehingga mempengaruhi kinerja anggota serta hasil dari program kerja yang dijalankan. Adapun dampak negatif dari rendahnya *bonding social capital* yang ditemukan dalam organisasi mahasiswa seperti yang diungkapkan oleh para organisatoris tersebut adalah kurang adanya kepercayaan antara anggota yang satu dengan yang lainnya sehingga rentan menyulut kesalahpahaman yang dapat berujung pada munculnya konflik internal dalam organisasi.

Dampak yang ditimbulkan oleh *bonding social capital* bukanlah hal yang dapat disepelekan karena *bonding social capital* dalam takaran yang tepat dapat menjadi sumber daya yang memainkan peran penting bagi terciptanya eksistensi dan keutuhan organisasi. Meskipun demikian *bonding social capital* merupakan sumber daya yang tidak mudah didapatkan karena membutuhkan mekanisme dan dinamika tersendiri agar organisasi mampu menyetimulasi terbentuknya *bonding social capital* dalam porsi yang seimbang.

Berdasarkan fakta empiris temuan riset terdahulu dan temuan peneliti dalam studi pendahuluan tersebut, memunculkan ketertarikan peneliti yang mendorong keinginan untuk mengkaji fenomena tersebut secara lebih mendalam dengan melakukan eksplorasi melalui penelitian terkait *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa. Hal ini menjadi penting mengingat *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa berpotensi memunculkan situasi yang dilematis yang

jika mekanisme pembentukan dan pemeliharanya tidak tepat dapat menimbulkan dampak negatif bahkan bisa menjadi eksek (sesuatu atau peristiwa yang melampaui batas dan menimbulkan dampak negatif yang fatal sifatnya). Dengan demikian diperlukan upaya strategis untuk meminimalisir hal tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk memulai langkah kecil yang dapat menambah wawasan terkait hal tersebut.

Adapun perihal yang membedakan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah adanya kesenjangan persepektif teoritik yang mengupas *bonding social capital*. Umumnya kajian tentang *bonding social capital* yang dilakukan para peneliti terdahulu lebih banyak didasarkan hasil penelitian yang menggunakan perspektif sosiologi, sedangkan peneliti mencoba menggunakan perspektif psikologi. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa penelitian berikut: penelitian yang dilakukan oleh Sakaria, J (2013) mendapatkan hasil bahwa *bonding social capital* merupakan modal sosial utama bagi kekuatan rumah tangga nelayan pesisir dan kekerabatan yang dibina sehingga strategi kelangsungan hidup para nelayan dalam penggunaan sumber nafkah dapat tercapai. Saheb dan kolega (2013) melakukan penelitian terkait *bonding social capital* dalam perspektif sosiologi dan mendapatkan hasil bahwa *bonding social capital* memiliki peranan yang kuat bagi petani miskin untuk mempertahankan kelangsungan hidup serta terbukti dapat membantu kerabat dekat dalam memenuhi kehidupannya melalui *networking, norm of trust, reciprocal relationship, dan mutual benefit*.

Penelitian-penelitian terdahulu lainnya juga lebih fokus mengkaji *bonding social capital* dalam konteks lembaga atau kehidupan kemasyarakatan khususnya mengupas perihal pemberdayaannya. Hal tersebut dapat dibuktikan dari beberapa penelitian di bawah ini. Penelitian yang dilakukan oleh Subiyakto dan kolega (2020) mendapatkan hasil bahwa *bonding social capital* dapat diwujudkan dengan aktivitas sosial yaitu gotong royong dan dipengaruhi oleh rasa percaya antar masyarakat satu dengan yang lain. Kepercayaan tersebut menjadi pegangan masyarakat dalam interaksi sosial untuk mewadahi asosiasi sosial internal keluarga. Carbone (2019) melakukan penelitian terkait *bonding social capital* dengan sosial masyarakat yang mendapatkan hasil bahwa *bonding social capital* memiliki efek

langsung yang positif terhadap persepsi lingkungan dan tindakan kolektif. Alfrojems dan Triyanti (2019) juga meneliti terkait *bonding social capital* dalam lingkungan masyarakat yang mendapatkan hasil bahwa *bonding social capital* mampu melahirkan berbagai upaya guna mengembangkan kampung wisata kreatif. Upaya yang dimaksud yaitu mengembangkan forum warga, mengembangkan keterlibatan pemuda, mengembangkan pendidikan dan kreativitas seni, serta menyesuaikan karakteristik masyarakat melalui nilai-nilai kekeluargaan dan kesenian.

Berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu tentang *bonding social capital*, penelitian ini akan berfokus pada mekanisme pembentukan *bonding social capital* dalam organisasi mahasiswa serta faktor-faktor yang melandasi terbentuknya dampak negatif dari *bonding social capital* yang berlebih dan faktor-faktor yang melandasi terbentuknya dampak negatif dari *bonding social capital* yang kurang pada organisasi mahasiswa sehingga judul penelitian ini adalah “Dinamika Psikologis Pembentukan *Bonding Social Capital* pada Anggota Organisasi Mahasiswa”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses terbentuknya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa?
2. Faktor - faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari kurangnya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa?
3. Faktor - faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari berlebihnya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang akan dicapai antara lain:

1. Memahami proses terbentuknya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa
2. Memahami faktor - faktor yang mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari kurangnya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa
3. Memahami faktor - faktor yang mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari berlebihnya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini ada 2, diantaranya adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis
 - a. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca untuk menambah ilmu dan wawasan baru khususnya dalam bidang psikologi sosial dan bidang psikologi industri mengenai dinamika psikologis terbentuknya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa.
 - b. Temuan penelitian ini diharapkan akan menjadi rujukan bagi peneliti mendatang yang tertarik memperdalam bidang yang sama dan relevan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi mahasiswa guna membuat sistem atau strategi yang dapat meminimalisir terjadinya dampak negatif dari berlebih atau kurangnya *bonding social capital*.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi landasan pedoman untuk membuat agenda pengembangan bagi organisasi mahasiswa agar organisasi yang dinaungi dapat menciptakan aspek-aspek organisasi yang kondusif untuk terbentuknya *bonding social capital* yang menjadi salah satu faktor yang akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya.

BAB II

TELAAH KEPUSTAKAAN

A. *Bonding Social Capital*

1. Konsep dan Definisi *Bonding Social Capital*

Menurut Ellison, Steinfield, & Lampe (2007) *bonding social capital* merupakan sumber daya yang terakumulasi melalui hubungan antara individu dengan individu lainnya. Bugra (2001) juga menjelaskan bahwa *bonding social capital* merupakan hubungan antara individu yang berpikiran sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Hubungan tersebut meliputi lingkungan sekitar, rekan kerja, kerabat, teman, dan keluarga. *Bonding social capital* dengan anggota organisasi dapat meningkatkan kolaborasi dan berbagi pengetahuan, mengurangi kerja emosional yang mendorong terjadinya stres, serta dapat mengontrol suatu kejadian yang tak terduga secara mendadak karena *bonding social capital* dalam organisasi dapat terbentuk karena adanya kohesivitas kelompok yang dicirikan dengan kesetaraan dalam karakteristik demografis, tingkah laku, informasi, dan sumber daya manusia.

Bonding social capital digambarkan sebagai hubungan kuat yang berkembang antar individu dengan latar belakang dan minat yang sama serta memberi kesan melindungi satu sama lain sehingga *bonding social capital* mengacu pada hubungan erat antar anggota organisasi yang sebagian besar saling berhubungan karena saling mengenal dan sering berinteraksi satu sama lain (Claridge, 2018). *Bonding social capital* menjadi perekat bagi anggota organisasi sehingga eksistensi organisasi dapat dipertahankan dan setiap anggota organisasi dapat mengutarakan berbagai permasalahan, mendapatkan wadah untuk mengembangkan pemikiran, serta mendapatkan rasa aman dan nyaman karena kesamaan dari kepentingan setiap anggota organisasi.

Berdasarkan pengertian *bonding social capital* dari beberapa ahli, peneliti menarik kesimpulan bahwa *bonding social capital* merupakan jenis sumber daya dari modal sosial yang terjadi karena adanya kohesivitas organisasi yang membentuk suatu hubungan kelekatan sehingga terjalinnya interaksi antar

anggota, rasa percaya, dan meningkatkan kerjasama anggota agar tujuan organisasi yang telah terbentuk dapat tercapai.

2. Dimensi Pembentuk *Bonding Social Capital*

Menurut Lesser. E (2000) terdapat tiga dimensi dasar yang ada dalam *bonding social capital*, yaitu (1) kepercayaan atau *trust*, (2) norma, dan (3) jaringan. Kepercayaan merupakan suatu bentuk keinginan untuk mengambil resiko dalam sebuah hubungan sosial yang didasari keyakinan dalam bertindak sesuai yang diharapkan, saling mendukung, dan tidak merugikan kelompok atau anggota kelompok. Norma atau *norms* merupakan suatu aturan yang digunakan untuk mengendalikan perilaku yang berkembang di masyarakat dan nilai sosial. Jaringan atau *networks* merupakan suatu *social capital* yang tidak dapat dibangun hanya dengan satu anggota organisasi saja, melainkan dibangun oleh seluruh anggota organisasi karena kelekatan yang dibangun dari suatu jaringan merupakan bagian yang penting dari nilai-nilai sosialisasi.

Sebuah tindakan yang didasari rasa saling percaya akan meningkatkan partisipasi anggota organisasi guna meningkatkan kerjasama dan memunculkan rasa persatuan, serta memberikan kontribusi untuk organisasi. Selain kepercayaan yang dianggap penting dalam *bonding social capital*, norma diharapkan dapat ditaati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi dalam suatu entitas tertentu. Norma yang ada dalam organisasi tidak tertulis melainkan dipahami sebagai penentu pola tingkah laku yang baik dalam sebuah organisasi sehingga terdapat sanksi sosial jika melanggar norma tersebut. Norma sosial akan menentukan lekatnya hubungan antar anggota karena berdampak pada kohesivitas anggota organisasi yang berpengaruh bagi perkembangan organisasi. Jaringan atau *network* yang dibangun dalam organisasi tergantung dengan kapasitas organisasi yang ada untuk membangun sejumlah asosiasi. Kemampuan anggota organisasi untuk menyatukan diri dalam suatu hubungan akan sangat berpengaruh dalam menentukan kualitas *bonding social capital* suatu organisasi.

3. Karakteristik *Bonding Social Capital*

Woolcock dan Narayan (2000) menjelaskan bahwa *bonding social capital* merupakan jenis modal sosial yang memiliki karakteristik ikatan yang kuat

sehingga menjadi perekat sosial dalam kemasyarakatan yang terbentuk dari ikatan kekeluargaan, kekerabatan, bahkan kehidupan tetangga sehingga anggota dalam modal sosial ini memiliki interaksi yang intensif. Ikatan yang terbentuk dari karakteristik *bonding social capital* dapat menumbuhkan rasa kebersamaan yang diwujudkan melalui rasa empati, rasa simpati, rasa berkewajiban, rasa percaya, resiprositas, pengakuan timbal balik, dan nilai kebudayaan yang dipercaya.

Hasbullah (2006) menjelaskan bahwa *bonding social capital* memiliki karakteristik eksklusif yaitu dalam konteks ide, relasi, dan perhatian lebih cenderung berorientasi ke dalam atau *inward looking* dibandingkan dengan berorientasi ke luar atau *outward looking*. Hubungan sosial yang tercipta memiliki tingkat kohesivitas yang kuat, namun hanya dalam kelompok dengan keadaan tertentu, misalnya seperti seluruh anggota kelompok berasal dari suku yang sama dan yang menjadi fokus perhatian dalam kelompok tersebut adalah upaya dalam menjaga nilai-nilai turun temurun yang diakui dan dijalankan sebagai bagian dari tata perilaku serta perilaku moral, sehingga anggota kelompok lebih berfokus pada solidaritas dibandingkan dengan hal yang dapat membangun kelompok.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Bonding Social Capital*

Amobeigy (2013) telah melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa usia dan pendidikan merupakan faktor utama yang berpengaruh dalam *bonding social capital*. *Bonding social capital* akan menjadi semakin kuat ketika anggota organisasi memiliki anggota yang dominan dengan usia yang lebih tua dan merupakan individu yang berpendidikan tinggi.

Anggota organisasi yang memiliki usia yang lebih tua akan lebih dihormati dan disegani oleh anggota lain yang berusia lebih muda karena anggota dengan usia lebih tua diharapkan dapat mengayomi dan merangkul anggota lain yang berusia lebih muda dalam bersosialisasi, memahami permasalahan dalam organisasi, membantu dan memberikan masukan atau pendapat yang solutif mengenai permasalahan yang ada dalam organisasi, serta dapat memberikan informasi dengan gagasan yang kritis. Lebih lanjut dikatakan bahwa anggota

organisasi yang berusia lebih tua akan mendapatkan peluang yang lebih banyak untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan.

Pendidikan tinggi yang dimiliki oleh anggota organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *bonding social capital* karena individu dengan pendidikan tinggi memiliki perilaku yang dibutuhkan dalam struktur sosial seperti rasa empati, rasa percaya, dan kerjasama yang baik. Anggota organisasi dengan pendidikan tinggi akan memiliki norma-norma sosial yang menentukan pola tingkah laku anggota organisasi dalam bersosialisasi dengan anggota organisasi lainnya sehingga berdampak pada kohesivitas organisasi.

5. Dampak Terbentuknya *Bonding Social Capital* dalam Organisasi

Bonding social capital yang tercipta antar anggota organisasi sejatinya berdampak positif karena dapat menjadi sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. Organisasi dengan *bonding social capital* yang kuat tentunya memiliki dasar dimensi *bonding social capital* yaitu kepercayaan, norma, dan jaringan. Ketiga dimensi tersebut yang dapat meningkatkan kemampuan anggota organisasi guna menyatukan diri dalam suatu hubungan keterikatan dalam organisasi dan menentukan kualitas dari *bonding social capital* itu sendiri (Lesser. E, 2000). Claridge (2018) juga menjelaskan bahwa *bonding social capital* menjadi perekat bagi setiap anggota organisasi sehingga setiap anggota organisasi dapat mengutarakan pendapat guna menyelesaikan berbagai permasalahan dalam organisasi, setiap anggota organisasi juga mendapatkan wadah untuk mengembangkan pikiran secara luas dan kritis sehingga ide pikiran tersebut dapat berpengaruh terhadap eksistensi organisasi, serta setiap anggota organisasi mendapatkan rasa aman dan nyaman berada dalam lingkungan organisasi karena kesamaan kepentingan.

Dampak positif lain dari *bonding social capital* adalah dapat mengurangi kerja emosional yang dapat mendorong terjadinya stres. Hubungan keterikatan yang terjalin karena kuatnya *bonding social capital* dapat meningkatkan hubungan interaksi antar anggota organisasi sehingga anggota organisasi dapat saling bertukar pikiran, berkolaborasi guna menghasilkan ide pikiran, dan saling memberikan afirmasi positif. Hal tersebut telah dikemukakan oleh penelitian

sebelumnya yang telah dilakukan oleh Paşamehmetoğlu dan kolega (2022) yang menemukan bahwa *bonding social capital* akan meningkatkan kinerja dan mengurangi stres.

Bonding social capital dalam organisasi dapat memicu dampak negatif pula. Terdapat dua dampak negatif yang ditimbulkan dari *bonding social capital* yaitu dampak negatif karena berlebih *bonding social capital* dan dampak negatif karena kekurangan *bonding social capital*. Claridge (2018) menjelaskan bahwa berkurangnya *bonding social capital* dapat memicu adanya pengucilan antar anggota organisasi karena tingkat kepercayaan antar anggota organisasi akan melemah sehingga dapat memicu terbentuknya perkumpulan tersendiri di luar struktur organisasi. Pernyataan tersebut sepadan dengan penelitian yang dilakukan oleh Osman (2021) dengan 349 partisipan anggota organisasi yang mendapatkan hasil bahwa terdapat sekitar 61% anggota mengalami pengucilan dan kesepian di dalam organisasi karena melemahnya tingkat kepercayaan dalam organisasi yang menyebabkan anggota organisasi membentuk perkumpulan tersendiri di luar struktur organisasi.

Adapun saat *bonding social capital* berlebihan dapat mendorong munculnya stereotip karena sifat dari *bonding social capital* yang sangat eksklusif dan terstruktur sehingga dapat menumbuhkan bias, rasisme, egoisme, dan elitisme yang dapat membentuk *outgroup* (Claridge, 2018). Perlakuan yang didasari dengan perasaan dan pertemuan singkat disebut sebagai bias. Bias merupakan sikap dan stereotip mendasar yang secara tidak disadari berkaitan dengan cara anggota organisasi berhubungan atau bersosialisasi dengan anggota organisasi lainnya. *Bonding social capital* yang terlalu berlebih akan menumbuhkan kelekatan yang berlebih pula sehingga kelekatan tersebut dapat membatasi hubungan interaksi antar anggota organisasi lainnya yang memiliki perbedaan dalam hal perilaku atau bahkan ide pikiran.

Rasisme adalah suatu aspek perbedaan yang diterima oleh banyak individu dan mendorong adanya kompetisi. Perbedaan yang dimaksud merupakan perbedaan kekuasaan atau perbedaan perlakuan yang tidak semestinya oleh anggota organisasi jika *bonding social capital* yang dimiliki terlalu berlebihan.

Hal itu terjadi karena kelekatan hanya dirasakan oleh anggota organisasi tertentu sehingga perlakuan dan kekuasaan dalam organisasi lebih mendominasi dibandingkan dengan anggota organisasi lain yang kurang merasakan kelekatan.

Bonding social capital yang berlebih akan meningkatkan hubungan kedekatan yang berlebih terhadap anggota organisasi tertentu sehingga pemikiran yang dikeluarkan cenderung sama dan terkadang anggota organisasi lebih memilih untuk mencapai tujuan pribadi bahkan jika tujuan pribadi tersebut akan menghambat tujuan dari organisasi. Hal ini yang disebut sebagai egosime.

Kualitas kemampuan yang lebih dominan atau kekuasaan relatif lebih kuat dibandingkan dengan anggota organisasi lain pasti akan membentuk suatu kelompok tersendiri untuk memunculkan eksistensi pribadi. Hal tersebut biasa disebut dengan elitisme. Jika kualitas dari suatu kalangan semakin tinggi maka eksistensi individu di dalamnya akan mempengaruhi dan mendominasi kalangan di bawahnya.

B. Organisasi Mahasiswa

1. Definisi, Tujuan dan Manfaat Organisasi Mahasiswa

Organisasi mahasiswa merupakan wadah dan sarana pengembangan diri bagi mahasiswa dalam memperluas wawasan dan meningkatkan integritas untuk menjadi masyarakat yang memiliki kemampuan yang dapat diterapkan, dikembangkan, dan diupayakan dalam meningkatkan taraf kehidupan bermasyarakat. Organisasi mahasiswa juga sebagai wadah apresiasi, tempat mengaplikasikan potensi, dan tempat berkumpulnya para mahasiswa yang memiliki misi yang sama guna mewujudkan tujuan organisasi dengan melakukan segala kegiatan kemahasiswaan yang telah ditetapkan (Susanti, 2020). Organisasi memiliki mekanisme yang meliputi struktur organisasi dengan semua implikasi dan budaya organisasi yang terus berkembang sehingga mekanisme tersebut dapat membangun sistem dan prosedur yang merupakan acuan bagi organisasi (Susanti, 2020). Dalam proses inilah secara tidak langsung mahasiswa organisator telah berlatih mengembangkan diri, mengatur waktu,

berkomunikasi dengan beberapa pihak, meningkatkan kepekaan sosial, dan menjadi pemimpin yang bertanggung jawab.

Pernyataan di atas dapat menjelaskan bahwa organisasi mahasiswa bertujuan untuk melatih mahasiswa organisator siap terjun ke masyarakat dengan dituntut untuk berani mengemukakan pendapat, berani mengambil keputusan dengan cepat dan siap mengambil risiko, dapat bertanggung jawab, serta menumbuhkan keterampilan kewarganegaraan. Selain itu Kosasih (2016) menjelaskan bahwa organisasi mahasiswa memiliki peran yang penting guna mewujudkan idealisme mahasiswa dan menjadi tempat dalam mengembangkan potensi baik akademik maupun non akademik. Sebagai mahasiswa organisatoris perlu memahami tujuan organisasi mahasiswa agar mahasiswa mampu mengambil peran tersebut sehingga manfaat organisasi mahasiswa juga dapat dirasakan.

Menurut Pertiwi dan kolega (2015) organisasi mahasiswa memiliki manfaat yaitu: (1) Melatih *leadership*, (2) Belajar mengatur waktu, (3) Memperluas *networking*, (4) Mengasah kemampuan sosial, dan (5) *Problem solving*. Melatih *leadership* dapat melatih mahasiswa organisatoris dalam mengutarakan pendapat di hadapan beberapa pihak dan menggerakkan atau mengerahkan anggota organisasi dalam melakukan kegiatan. Waktu yang diperlukan mahasiswa organisatoris akan berkurang terlebih dalam kegiatan organisasi dan perkuliahan, hal tersebut yang dapat melatih mahasiswa untuk mengatur waktu sehingga tujuan dari organisasi dan akademik perkuliahan dapat terlaksana dengan semestinya. *Networking* akan meluas ketika mahasiswa bergabung dalam organisasi mahasiswa karena anggota organisasi akan dituntut untuk sering berkomunikasi dengan beberapa pihak dari fakultas atau prodi yang berbeda guna mendapatkan informasi.

Mengasah kemampuan sosial dapat melatih interaksi mahasiswa organisatoris dalam memahami berbagai macam karakteristik manusia. Hal tersebut tentu dapat memperluas pemahaman mahasiswa organisatoris dalam berempati terhadap orang lain. Organisasi mahasiswa juga dapat mengasah mahasiswa organisatoris dalam menyelesaikan permasalahan atau *problem solving* karena dalam berorganisasi tentu memiliki berbagai permasalahan baik

internal maupun eksternal organisasi sehingga membutuhkan keputusan yang cepat guna manajemen konflik yang ada.

2. Faktor-faktor Penting dalam Pencapaian Kesuksesan Tujuan Organisasi

Keberhasilan atau kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dapat ditentukan oleh efektivitas keberfungsian aspek-aspeknya. Aspek-aspek yang dimaksud menurut Julianto dan Agnanditiya Carnarez (2021) adalah: (1) Kepemimpinan, (2) Komunikasi efektif, (3) Kinerja anggota, dan (4) Efektivitas organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi yang baik mampu mengkoordinasikan dan mensinergikan sumber daya dalam organisasi sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimiliki setiap anggota organisasi. Ketika anggota organisasi memiliki potensi yang baik guna keberlangsungan organisasi, maka tujuan organisasi akan segera tercapai dengan semestinya. Hal tersebut dikemukakan oleh Siagian (2013) dalam Zebua (2017) bahwa kepemimpinan yang memainkan peran dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan organisasi terutama kinerja anggota organisasi.

Kemampuan berkomunikasi merupakan hal terpenting yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi sehingga dapat menyampaikan segala informasi yang dibutuhkan guna menunjang efektivitas program kerja organisasi. Mahmudah (2015) menjelaskan bahwa di dalam organisasi terdapat struktur yang berbeda-beda sesuai aktivitas yang dilakukan dan komunikasi memegang peran penting dalam mengkoordinasikan hal-hal yang dihasilkan oleh masing-masing struktur tersebut.

Organisasi tentunya akan selalu meningkatkan kinerja guna pencapaian tujuan dari organisasi yang telah disepakati bersama karena kinerja mencakup kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut selaras dengan Brahmasari dan kolega (2008) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang berbentuk kualitas atau kuantitas, kreativitas, fleksibilitas, dan hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Efektivitas organisasi mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian sasaran atau tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan. Menurut Soekarno (1986) efektivitas organisasi merupakan pencapaian tujuan organisasi atau hasil yang dilakukan dan dikerjakan oleh setiap anggota secara bersama-sama.

Faktor di atas telah menjelaskan bahwa keberfungsian dari aspek-aspek tersebut sangat penting guna pencapaian kesuksesan tujuan yang telah direncanakan dalam organisasi. Keempat aspek di atas juga terbentuk karena dilandasi oleh *bonding social capital* yang ada dalam organisasi. Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengkoordinir anggota organisasi tidak dapat terlaksana jika pemimpin organisasi tidak lekat atau tidak menjalin hubungan keterikatan dengan anggota, karena hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan seluruh anggota dapat mempermudah garis koordinasi sehingga dapat mengembangkan potensi anggota guna mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang terjadi di organisasi membutuhkan hubungan interaksi yang lekat sehingga komunikasi yang terjalin dapat efektif atau dapat menghasilkan informasi yang dibutuhkan guna pencapaian tujuan organisasi. Hubungan interaksi yang terjalin tersebut merupakan hasil dari *bonding social capital* yang tercapai dalam organisasi. *Bonding social capital* yang terbentuk dalam organisasi dapat meningkatkan rasa percaya dan hubungan interaksi yang terjalin antar anggota organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang dapat mencapai tujuan organisasi. Selain itu efektivitas organisasi tidak dapat terjadi jika tidak adanya kerjasama antar anggota dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, maka kerjasama antar anggota organisasi terjadi karena adanya hubungan keterikatan yang terjalin dan dibina dalam organisasi.

C. Karakteristik Lokasi

Peneliti menetapkan karakteristik lokasi pada subjek *bonding social capital* terpusat pada suatu tempat atau daerah. Peneliti menetapkan lokasi secara pasti dalam pengambilan subjek.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana proses terbentuknya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa?
2. Faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari kurangnya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa?
3. Faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari berlebihnya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa?



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif ini digunakan agar mendapatkan pemahaman yang mendalam terkait fenomena yang ada. Metode penelitian kualitatif merupakan suatu metode guna meneliti suatu kondisi objek yang alamiah dan peneliti berperan sebagai instrumen kunci dengan teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan secara triangulasi atau gabungan antara wawancara, observasi, dan dokumentasi, analisis data bersifat induktif, serta hasil penelitian lebih menekankan pada pemahaman makna dibandingkan dengan generalisasi (Sugiyono, 2016). Terkait teknik pengumpulan data dalam pendekatan kualitatif bisa dipilih salah satunya atau ketiganya sekaligus.

Jenis pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Fenomenologi berasal dari kata fenomena dan logos. Fenomena berasal dari kata kerja Yunani yaitu *phainesthai* yang berarti menampak atau tampak. Secara harfiah fenomenologi berarti gejala atau sesuatu yang menampakkan. Secara sederhana, fenomenologi merupakan suatu pendekatan guna menelusuri pengalaman manusia guna mengembangkan pengetahuan dengan langkah-langkah logis, pemikiran kritis, tidak berdasarkan prasangka, dan tidak dogmatis (Hajaroh, 2018). Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dan mempelajari pengalaman hidup manusia serta memiliki fokus umum untuk meneliti esensi atau struktur pengalaman ke dalam kesadaran manusia (Yüksel & Soner, 2015).

Kahija (2017) menjelaskan bahwa prosedur dalam melakukan pendekatan fenomenologi adalah mendeskripsikan pengalaman hingga pada esensi atau intisari dari pengalaman tersebut. Data dianalisis dengan memahami secara mendalam hasil wawancara subjek tanpa mendiskriminasikan segala pernyataan yang dibuat, kemudian peneliti membuang pernyataan yang menyimpang dengan fenomena serta membuat deskripsi dari hasil pernyataan tersebut menjadi sebuah tema, lalu

peneliti menggabungkan deskripsi tekstural atau pengalaman apa yang dialami oleh subjek dengan deskripsi struktural atau bagaimana pengalaman tersebut terjadi oleh subjek menjadi sebuah pernyataan umum dengan fenomena yang sedang dipelajari, kemudian membuat daftar dan mengambil pernyataan guna dikelompokkan menjadi satu tema.

Pernyataan di atas telah menjelaskan bahwa peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif agar dapat menggali dan mendapatkan gambaran secara luas dan mendalam terkait dinamika psikologis terbentuknya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa. Peneliti berharap memperoleh pemahaman yang mendalam terkait fenomena tersebut.

B. Fokus Penelitian

Fokus dari penelitian ini adalah untuk menggali informasi secara lebih mendalam terkait proses terbentuknya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa.

C. Operasionalisasi

Kajian penelitian ini adalah mengenai dinamika psikologis terbentuknya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa. *Bonding social capital* menurut Claridge (2018) digambarkan sebagai hubungan kuat yang berkembang antar individu dengan latar belakang dan minat yang sama serta memberi kesan melindungi satu sama lain sehingga *bonding social capital* mengacu pada hubungan erat antar anggota organisasi yang sebagian besar saling berhubungan karena saling mengenal dan sering berinteraksi satu sama lain. Organisasi mahasiswa sendiri merupakan wadah apresiasi, tempat mengaplikasikan potensi, dan tempat berkumpulnya para mahasiswa yang memiliki misi yang sama guna mewujudkan tujuan organisasi dengan melakukan segala kegiatan kemahasiswaan yang telah ditetapkan (Susanti, 2020).

Menurut Amobeigy (2013) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya *bonding social capital*, yaitu usia yang lebih tua dan individu yang berpendidikan tinggi. Anggota organisasi yang memiliki usia lebih tua akan lebih dihormati sehingga diharapkan dapat mengayomi anggota organisasi yang berusia lebih muda, lebih dapat berpikir kritis dalam menyelesaikan permasalahan, dan mendapat peluang yang lebih banyak dalam mencapai kesuksesan organisasi. Selain itu, anggota organisasi dengan pendidikan tinggi akan memiliki norma-norma sosial yang menentukan pola tingkah laku anggota organisasi dalam bersosialisasi dengan anggota organisasi lainnya sehingga berdampak pada kohesivitas organisasi.

Berdasarkan pemaparan mengenai fenomena *bonding social capital* di atas, peneliti memperoleh gambaran dalam penggalian data yaitu dengan melakukan wawancara terhadap anggota organisasi mahasiswa. Wawancara yang dilakukan merupakan wawancara mendalam yang harus melakukan penggalian data secara detail terkait pengalaman anggota organisasi mahasiswa agar memperoleh makna dari *bonding social capital* yang dirasakan dan dialami secara mendalam.

D. Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana subjek penelitian dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan pada anggota organisasi mahasiswa sehingga subjek penelitian harus disesuaikan dengan kriteria tertentu. Pengambilan sampel juga dilakukan atas dasar pertimbangan peneliti. Kriteria subjek untuk penelitian ini yaitu:

1. Anggota organisasi mahasiswa periode 2022/2023 yang selalu terlibat dalam segala urusan organisasi.
2. Individu yang telah menjadi anggota aktif organisasi mahasiswa selama 2 periode kepengurusan organisasi mahasiswa tersebut.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara mendalam. Tujuan dari wawancara ini yaitu untuk mendapatkan data yang detail secara langsung dari subjek anggota organisasi mahasiswa. Wawancara yang mendalam ini juga bertujuan untuk mendapatkan suatu pengetahuan atau informasi dari yang belum terlihat (Poerwandari, 2013).

F. Kriteria Keabsahan Data

Pada penelitian ini perlu standar untuk melihat derajat kepercayaan atau kebenaran terhadap hasil penelitian atau keabsahan data. Keabsahan data pada penelitian kualitatif memerlukan Teknik pemeriksaan yang dilakukan berdasarkan kriteria tertentu. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang bisa dilakukan para peneliti kualitatif menurut Mekarisce (2020) yaitu:

1. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas data pada penelitian kualitatif terdiri dari beberapa kriteria, yaitu:

- a. Perpanjangan pengamatan, peneliti melakukan pengamatan apakah data yang diperoleh sebelumnya itu benar atau tidak ketika dicek kembali di lapangan. Jika setelah dicek kembali dan data tersebut sudah benar, maka data tersebut sudah kredibel dan waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri oleh peneliti dan peneliti dapat melampirkan bukti uji kredibilitas melalui surat keterangan perpanjangan pengamatan dalam laporan penelitian.
- b. Meningkatkan ketekunan, peneliti dapat meningkatkan ketekunan dalam bentuk melakukan pengecekan data dengan cara pengamatan secara berkala, membaca berbagai literatur maupun hasil penelitian terkait sehingga wawasan peneliti semakin mendalam.
- c. Triangulasi, peneliti dapat meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif dari penelitian kualitatif yang dilaksanakan. Triangulasi memiliki beberapa jenis, yaitu:

1. Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara pengecekan data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber yang kemudian sumber data tersebut disimpulkan menjadi satu.
 2. Triangulasi teknik, peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada subjek hingga mendapatkan kebenaran dari data yang diperoleh. Diskusi tersebut berupa wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen.
 - Wawancara mendalam. Teknik ini menggunakan pertanyaan open-ended dengan mengutamakan sikap etis terhadap subjek dan data diperoleh berupa persepsi, pendapat, perasaan, serta pengetahuan.
 - Observasi. Melakukan pengamatan terhadap apa yang diteliti yang hasilnya berupa gambaran di lapangan berupa sikap, tindakan, pembicaraan, dan interaksi interpersonal.
 - Dokumen. Dokumen ini merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian yang berupa sumber tertulis, film, gambar, dan karya monumental.
 3. Triangulasi waktu, dilakukan dengan pengecekan kembali terhadap data kepada subjek namun dengan waktu atau situasi yang berbeda.
- d. Analisis kasus negatif, peneliti dapat melakukan pencarian data yang berbeda atau bertentangan dengan data yang telah ditemukan secara lebih mendalam. Apabila data yang dihasilkan tidak ada perbedaan atau pertentangan, maka data dapat dipercaya.
 - e. Menggunakan bahan referensi, peneliti dapat menggunakan bahan pendukung agar membuktikan data yang ditemukan dapat dipercaya, contohnya seperti rekaman audio-visual sebagai bukti hasil wawancara secara mendalam yang dilakukan oleh peneliti dengan subjek.
 - f. *Member check*, Peneliti menemui subjek yang kemudian berdiskusi kembali sehingga data dapat ditambah, dikurang, ataupun ditolak oleh subjek.

2. Uji Transferabilitas

Uji transferabilitas pada penelitian kualitatif dinilai pada sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan dalam konteks dan situasi sosial lainnya. Apabila pembaca memperoleh gambaran atau pemahaman yang jelas terkait hasil penelitian, maka hasil penelitian tersebut memiliki nilai transferabilitas yang tinggi.

3. Uji Dependabilitas

Uji dependabilitas dapat dilakukan peneliti dengan cara memeriksa keseluruhan proses penelitian yang mana meliputi kegiatan penelitian, cara peneliti menentukan fokus permasalahan, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan uji keabsahan data, dan kesimpulan hasil penelitian. Nilai dependabilitas akan tinggi apabila penelitian ini memiliki nilai sama ketika diuji ulang oleh peneliti lain atau menggunakan teknik yang hampir serupa.

4. Uji Konfirmabilitas

Uji konfirmabilitas merupakan bentuk kesediaan peneliti dalam mengungkapkan proses dan elemen dalam penelitiannya yang selanjutnya memberikan kesempatan kepada pihak lain untuk melakukan asesmen hasil penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Dependabilitas untuk teknik pemeriksaan keabsahan data kualitatif dengan cara memeriksa keseluruhan proses penelitian yang meliputi menentukan fokus permasalahan, memasuki lapangan dengan cara wawancara subjek, menentukan sumber data dari hasil wawancara, melakukan uji keabsahan data, dan menarik kesimpulan dari hasil analisis data.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teknik analisis data dari Giorgi (1975) dalam Kahija (2017) yaitu:

1. Peneliti menjalankan *epoche*. Menjalankan *epoche* memiliki arti bahwa peneliti menyingkirkan pemikiran teoritis, prasangka, dan asumsi yang telah ada dalam

diri sehingga peneliti dapat melihat dan memahami pengalaman yang dialami oleh subjek.

2. Mendeskripsikan unit makna. Membuat deskripsi transkrip hasil wawancara dengan bahasa sendiri.
3. Membuat deskripsi psikologis. Deskripsi unit makna yang telah dibuat akan diubah dengan adanya makna psikologis namun tidak mengubah esensi dari unit makna.
4. Membuat deskripsi structural. Mengubah deskripsi tekstural ke deskripsi yang mendekati dengan inti pengalaman partisipan.
5. Membuat tema individual. Menarik makna dari deksripsi structural menjadi sebuah tema.
6. Membuat sintesis tema. Tema-tema dari seluruh partisipan akan diintegrasikan atau disintesiskan menjadi beberapa tema saja.

H. Refleksi Peneliti

Bonding social capital yang terjadi pada organisasi mahasiswa jarang dijumpai pada perspektif psikologi dan kurangnya kajian mengenai faktor pembentuk dampak negatif dari *bonding social capital*. Dampak negatif yang dimaksud adalah dampak negatif ketika *bonding social capital* yang berlebih dan dampak negatif ketika kurangnya *bonding social capital*. Oleh karena itu, perlu adanya sumber informasi yang diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi masyarakat terutama anggota organisasi mahasiswa. Peneliti berharap penelitian ini menjadi sumber ilmu yang dapat digunakan dimasa mendatang agar pembaca lebih memahami terkait *bonding social capital* dalam perspektif psikologi serta memahami faktor yang membentuk dampak negatif dari *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa.

Pengalaman peneliti sebagai organisatoris organisasi mahasiswa dapat menjadi kelebihan sekaligus kekurangan. Kelebihannya peneliti dapat memahami dengan lebih baik informasi yang diperoleh dari subjek penelitian terkait proses berorganisasi. Namun demikian sebaliknya hal ini justru bisa berpotensi menimbulkan bias karena dalam menganalisa data informasi dari subjek bisa

bercampur dengan penilaian subjek yang didasarkan atas pengalaman berorganisasi peneliti. Untuk itu peneliti berusaha meminimalisir potensi bias ini dengan melakukan *member checking* menanyakan kembali hasil analisis data kepada subjek penelitian agar bisa dipastikan data benar-benar murni dari apa yang dimaknai subjek penelitian berdasarkan pengalaman berorgaisasinya terkait *bonding social capital*.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Sociodemografi Partisipan

Sub bab ini akan memaparkan tentang karakteristik partisipan dari aspek-aspek sosiodemografinya. Terdapat 3 partisipan pada penelitian ini dan partisipan yang terlibat dalam penelitian ini merupakan organisatoris yang saat pengambilan data tercatat sebagai anggota aktif organisasi mahasiswa di salah satu universitas X yang ada di Pulau Jawa. Uraian tentang rincian detail karakteristik sosiodemografi partisipan akan dijelaskan pada bagian dari sub bab berikut :

1.1. Sociodemografi Partisipan

Tabel 1. Sociodemografi Partisipan

No.	Keterangan	Jumlah (N=3)	Presentasi (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	1	33,33
	Perempuan	2	66,66
2.	Usia 18-25 tahun	3	100
3.	Lama Aktif Berorganisasi ≥ 1 tahun	3	100
4.	Jabatan		
	Ketua Umum	1	33,33
	Ketua Divisi	1	33,33
	Anggota Divisi	1	33,33
5.	Wawancara yang Dilakukan		
	Subjek 1	2	66,66
	Subjek 2	2	66,66
	Subjek 3	2	66,66

6.	Durasi Wawancara yang Dilakukan		
	Subjek 1	02.12.44	41,56%
	Subjek 2	01.30.24	28,12%
	Subjek 3	01.37.53	30,62%

2. Proses terbentuknya *Bonding Social Capital* Pada Anggota Organisasi Mahasiswa

Pada sub bab ini, peneliti akan memaparkan tentang hasil analisis fenomenologi terkait proses terbentuknya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa yang terdiri dari dua bagian yaitu : (1) Hasil analisis tema individual merupakan temuan inti pengalaman terkait proses terbentuknya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa dari setiap partisipan penelitian; dan (2) Hasil analisis sintesis tema menyajikan hasil integrasi seluruh tema-tema individual menjadi beberapa tema-tema umum terkait proses terbentuknya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa.

2.1. Hasil Analisis Tema Individual

Pada sub bab ini, peneliti akan memaparkan tema-tema individual dari setiap partisipan terkait dinamika psikologis terbentuknya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa. Mengingat keterbatasan tempat pada dokumen ini, maka akan disajikan paparan temuan tema-tema individual dari setiap partisipan penelitian. Adapun prosedur lengkap dari tahapan-tahapan analisis yang dilakukan hingga sampai penemuan tema individual dapat dilihat pada lampiran (mulai dari tahap penentuan unit makna, deskripsi unit makna, deskripsi psikologis, deskripsi struktural hingga penemuan tema). Berikut akan disajikan tema-tema individual yang ditemukan dari pengalaman partisipan.

Tabel 2. Tema-tema Individual

No.	Partisipan	Tema	Jumlah Tema
1.	ESP (Ketua Divisi)	(1) Kelekatan emosi berbasis aktivitas bersama, kedekatan jarak fisik, kesesuaian karakteristik spesifikasi anggota (2) Solidaritas berbasis diskusi	

	evaluasi program kerja dan kelancaran komunikasi (3) Interaksi sosial yang rendah berbasis intensi, sikap dan perilaku tidak etis (4) Kepercayaan berbasis kompetensi, tekad belajar yang kuat, keanggotaan dan pemberdayaan dalam organisasi (5) Relasi sosial yang buruk berbasis krisis moral (6) Eksistensi kelompok kecil informal berbasis perbedaan demografi, keterasingan, dan pemikiran, serta kebiasaan yang sama	6
2. RA (Ketua Umum)	(1) Kelekatan emosional berbasis kesamaan karakter kepribadian dan pemikiran (2) Interaksi sosial berbasis kesamaan tujuan (3) Solidaritas rendah berbasis perbedaan tujuan (4) Buruknya performa organisasi berbasis eksistensi kelompok kecil informal (5) Emosi negatif berbasis perbedaan pendapat (6) Persepsi yang sama berbasis keakraban (7) Kepercayaan berbasis tujuan dan persepsi, <i>social loafing</i>, sikap skeptis, sistem delegasi, <i>self confidence</i>, solidaritas, dan toleransi (8) Kerja sama berbasis kebersamaan dalam beraktivitas, adaptasi lingkungan, dan interaksi sosial	8
3. KV (Anggota Divisi)	(1) Interaksi sosial berbasis kedekatan emosional (2) Komunikasi interpersonal	

berbasis kepercayaan dan <i>problem solving</i>	
(3) Buruknya performa organisasi berbasis eksistensi kelompok kecil informal dan ketidakterbukaan diri	5
(4) Toleransi berbasis budaya organisasi	
(5) Kinerja anggota berbasis solidaritas dan kelompok kecil informal	
Jumlah Total Tema	19

Sejumlah tema-tema individual yang disajikan pada tabel 1. merupakan temuan inti dari pengalaman baik yang dialami sendiri oleh partisipan sebagai anggota organisasi mahasiswa maupun hasil pengamatan terhadap pengalaman yang dialami rekan organisasi terkait *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa yang saat ini diikuti. Terlihat ditemukan 19 tema yang diperoleh dari seluruh partisipan penelitian.

Tema pertama yaitu kelekatan emosi berbasis aktivitas bersama, kedekatan jarak fisik, dan kesesuaian karakteristik spesifikasi anggota. Sejatinya kebersamaan di organisasi akan terasa ketika adanya kepedulian antar anggota untuk berkumpul bersama dan jarak fisik membuat frekuensi pertemuan menjadikan individu lebih akrab. Berikut cuplikan respon terkait tema kelekatan emosi berbasis aktivitas bersama, kedekatan jarak fisik, kesesuaian karakteristik spesifikasi anggota:

“.....nyelesen masalah jadi misalnya ada masalah terus kita kumpul bareng terus kita cari solusinya bareng nah itu kayak baru kerasa pertemanan itu di situ, oh ternyata dia peduli, ternyata dia mikir juga kayak gini, pas disitu itu orang-orang yang kelihatan cuek pun kelihatan gitu ternyata secuek cueknya mereka itu ada gitu loh pedulinya...” (VB/ESP.31-39)

“.....cuman mungkin karena ada beberapa yang jauh yang bukan anak kost, jadi kayak ya agak terbatas itu aja, jarak aja jadi ketemuan pas di kampus gitu doang, tapi ada beberapa yang anak-anak yang

ngekos bareng itu emang *literally* sesering itu mainnya, ya deketnya sampai cerita keluarga juga...” (VB/ESP.48-51)

“....cuma emang kurangnya masih kurang itu di komunikasi itu masih sering miskom kan, masih kayak ada yang beberapa anak yang secepat itu buat nyimpulin sesuatu, kayak oh ya aku paham langsung ngomong ke yang lain, gini gini, eh ternyata pemahaman dia itu salah....” (VB/ESP.670-673)

“....semua anak di BEM, yang periode ini belum semua bisa kerja sama karena masih ada kayak tadi, bahkan aku sendiri pun belum sedeket itu sama anak 21 jadi menurutku masih ada beberapa orang yang mungkin aku masih segan juga...” (VB/ESP.685-687)

Proses interaksi berupa diskusi mengenai pembahasan terkait program kerja yang akan berjalan dan diskusi terkait pengalaman saat menjalankan program kerja di tahun lalu dan evaluasi terkait kegagalan yang terjadi saat menjalankan program kerja dapat memunculkan solidaritas antar anggota organisasi, karena diskusi tersebut melibatkan interaksi aktif seluruh anggota organisasi yang akan menumbuhkan sikap saling peduli bahkan kepercayaan untuk dapat mensukseskan program kerja organisasi. Berikut cuplikan respon terkait tema solidaritas sosial berbasis evaluasi program kerja dan kelancaran komunikasi:

“.....kompaknya ya di saat itu sih, kita ngebahas proker, kayak misalnya proker kayak ngejalanin proker misalnya apa ya, pas tahu tentang, pas saling ngasih tahu ngejalanin gimana, proker ini gimana, terus apa yang ngebuat suatu proker ini gagal di yang lalu itu apa kayak gitu....” (VB/ESP.114-117)

“.....pas kondisinya misalnya menurutku ya misalnya ada beda pendapat tapi nyampeinnya gak ada yang mau nyampein langsung, atau biasanya itu beda pendapat atau saling mendem kayak misalnya nih aku gak setuju sama kamu, ya aku sambat di belakang tapi aku gak ngomong sama kamu dan ternyata kamu juga merasa beda pendapat sama aku dan kamu juga gak ngomong ke aku tapi kamu sambat gitu....” (VB/ESP.128-132)

“.....mungkin cara ngomongnya itu ungkapannya itu gak secara halus lebih menyindir, kan gak semua orang bisa nerima itu ya, nah mungkin beda pendapat sama dia itu tipe yang agak sensitif jadi merasanya dia itu bukan ngasih tahu tapi malah kayak mungkin yang

di sindir jadi gak terima gitu loh, kok ngasih tahunya gitu sih, kok malah kayak gitu intinya....” (VB/ESP. 137-140)

Bentuk interaksi sosial yang kurang tepat dapat memunculkan prasangka buruk akibat penggunaan kalimat sarkasme, dan intensi berpendapat yang disorientasi dalam forum-forum yang diselenggarakan organisasi berdampak destruktif bagi interaksi sosial yang terjalin di dalam organisasi. Anggota organisasi yang menyampaikan pendapat menggunakan kalimat sindiran lebih mementingkan diri sendiri dan hal terpenting bagi dirinya adalah berani menyampaikan pendapat di forum yang telah dibuat tanpa mementingkan kalimat yang diajukan. Adapun anggota organisasi dengan kebiasaan memendam pendapat yang dilakukan oleh anggota organisasi sebagai dampak penyimpulan pemikiran sendiri untuk menghindari perkelahian atau permasalahan baru antar anggota organisasi saat terjadi perbedaan pendapat. Berikut cuplikan respon partisipan terkait tema interaksi sosial yang rendah berbasis intensi, sikap dan perilaku tidak etis:

“....nah iya, kalau yang kedua itu kan yang dia ngomongnya salah tuh juga menurutku ya dia niatnya bagus mau ngomong, kadang juga egoisnya itu kadang ya sudah yang penting aku ngomong, aku memang blak blakan tapi dia gak tahu semua orang bisa nerima blak blakan gitu kan....”(VB/ESP. 154-157)

“.....menurutku ya kalau kayak gitu mungkin apa ya pertama mungkin bisa jadi dia emang malas ngomong, tahu gak sih misalnya ada orang sudah ada kres sama satu orang terus dia sudah ogah, langsung ogah, aku ada ketemu tipe orang kayak gitu, kayak ya dia ada masalah dia langsung ogah, tapi dia tetap sambat di belakang tapi malas ngomongnya karena dia merasa kalau ngomong malah kelahi kadang mungkin dia sudah simpulin sendiri gitu loh mba daripada aku ngomong sama dia paling dia juga gak terima jadi ya sudah sambat gitu di belakang...”(VB/ESP.145-150)

Hambatan komunikasi anggota organisasi menumbuhkan pemikiran bahwa kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut dapat mempengaruhi kepercayaan antar anggota organisasi dalam segala penugasan yang diberikan sehingga pengerjaan menjadi tidak

optimal karena adanya rasa tidak percaya antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu kurangnya keterampilan membuat antar anggota membandingkan besarnya tugas yang diberikan. Namun, memberikan kesempatan atau kepercayaan kepada anggota organisasi yang kurang dalam keterampilan tertentu tetapi tetap berusaha menyelesaikan tugas dapat mengurangi beban pekerjaan karena setiap anggota organisasi perlu belajar untuk mengasah keterampilan atau meningkatkan keterampilan sesuai dengan posisi yang ada.

Kepercayaan berbasis kompetensi, tekad belajar yang kuat, keanggotaan dan pemberdayaan dalam organisasi juga terlihat dari kesediaan individu untuk bergabung dalam organisasi secara otomatis merefleksikan komitmen individu guna melakukan berbagai aktivitas untuk kepentingan organisasi. Hal ini menjadi dasar kepercayaan anggota senior untuk mendelegasikan tugas kepada anggota junior. Berikut cuplikan respon partisipan terkait tema kepercayaan berbasis kompetensi, tekad belajar yang kuat, keanggotaan dan pemberdayaan dalam organisasi:

“.....tentang kepercayaan, di departemen ku sendiri ya contohnya, jadi ada cerita lucu hehehe jadi tuh apa namanya, aku ada satu orang, aku kan medkom otomatis edit kerjaannya, dan ada satu orang dimasukin ke situ yang dia gak bisa ngedit sama sekali nah maksud Iki masukin satu orang tadi itu walaupun dia gak bisa apa-apa tapi masukin dia sebagai medkom untuk cari data lagi, apa istilahnya, researcher lah, untuk cari mungkin apa yang bisa kita jadikan konten, tapi awalnya aku masih gak bisa terima, tanpa kamu bisa cari orang yang bisa resreach, kamu suruh kita pun yang emang *passion* di edit terus suruh kita riset pasti bisa tapi orang yang emang mungkin dia ahli gali data tapi kamu suruh ngedit itu gak mungkin bisa...”
(VB/ESP.441-454)

“.....tapi karena pertimbangan satu dan lain hal aku juga banyak ngobrol sama Iki aku sudah ngobrol ke anaknya langsung, terus sekarang ya udah aku coba untuk percaya dia kayak dia juga sudah ngomong, ya udah dia belajar, iya mba aku juga sambil belajar gini gini, aku juga sudah mulai belajar, makannya aku melihat effort dia nyamperin temennya yang sesama departemen ku, anak ku yang satunya lagi untuk desain bareng, emang yang desain anak ku yang satunya, dia juga sambil memperhatikan dan sambil apa ya, ngasih ide kayaknya bagus kalau konsep gini, dia juga gercep kalau di

suruh, jadi ya udah aku mencoba percaya sama dia...”
(VB/ESP.466-474)

“....menurutku aku bisa percaya mereka semuanya karena mereka masuk ke BEM pun mereka berniat masuk aja mereka sudah mungkin sudah membayangkan apa yang harus mereka lakukan di situ, intinya mereka sudah niat dan nerima konsekuensi untuk ada di dalam situ, jadi misalnya ada yang mengajukan untuk melakukan sesuatu atau Iki sendiri yang nunjuk dia, aku bisa percaya.....”
(VB/ESP.490-493)

“....kayak aku tadi jadi lebih tenang aja, gak ngerasa sendiri, daripada aku capek sambat di belakang gini gini aku juga ngomong ke anaknya panjang lebar ina inu tapi ya gimana dia sudah ditunjuk sendiri gitu, dia sendiri pun gimana ya aku mau nyalahin dia, dia sendiri gak minta di situ kayak aku gak bisa nyalahin dia sepenuhnya, aku juga mencoba ngerti dari posisi dia...”
(VB/ESP.502-505)

Anggota organisasi dengan moral yang krisis cenderung membuat emosi negatif anggota organisasi lain yang kurang dapat menerima perilaku tersebut karena kurang terjalannya *bonding social capital* antar anggota organisasi sehingga perlakuan yang kurang berkenan dapat mempengaruhi kinerja. Berikut cuplikan respon partisipan terkait tema relasi sosial yang buruk berbasis krisis moral:

“....jadi waktu pada saat itu kan ya apa namanya, ya dampaknya di anak anak lain, mungkin gak semua bisa kayak aku, kalau aku kan terima apa segala macam, aku masih bisa, setelah aku merasakan sendiri gak disopanin, aku masih bisa untuk melihat dia kedepannya masih bisa berubah, abis aku tegur dia berubah gak aku masih bisa mencoba untuk melihat *effort* dia untuk berubah apa engga, tapi kan gak semua orang bisa kayak gitu, dan yang gak bisa kayak aku kan bakal nahan hati banget...” (VB/ESP.636-641)

“....mungkin hampir semua sih, karena memang karakternya pas aku lihat karena justru itu juga yang ngeyakinin aku untuk buat ya udahlah, karena aku juga melihat dia oh ternyata dia emang orangnya gini, aku melihat dia di situasi apapun emang kayak gini gitu loh, pas aku perhatiin dia emang kayak gitu sama semua orang dan di semua situasi, jadi emang orangnya kayak gitu....”
(VB/ESP.623-628)

Adanya anggota organisasi dengan asal daerah atau latar belakang yang sama membuat ketertarikan untuk berinteraksi satu dengan yang lain. Selain itu persamaan karakter, kebiasaan, dan pemikiran juga dapat menumbuhkan ketertarikan dalam berinteraksi sehingga kedekatan emosional mudah terjalin dan membentuk *bonding social capital*. Pemikiran yang sama membuat kemunculan emosi positif antar anggota organisasi, selain itu persamaan perilaku sehari-hari atau kebiasaan yang dilakukan antar anggota organisasi membuat *bonding social* yang terjalin semakin terikat kuat dan tidak dapat menghindari terbentuknya kelompok diluar organisasi formal. *Bonding social capital* yang telah terjalin dan membentuk kelompok kecil informal dapat menumbuhkan rasa segan dari anggota organisasi lain yang tidak masuk ke dalam kelompok kecil tersebut. Kesepian yang dirasakan membuat anggota organisasi memilih untuk menarik diri dan enggan untuk berdiskusi. Berikut cuplikan respon terkait tema eksistensi kelompok kecil informal berbasis perbedaan demografi, keterasingan, serta pemikiran dan kebiasaan yang sama:

“.....cuma kadang ya jadi suatu ketertarikan sih, misal aku tahu si A oh dari Kalimantan juga, aku pasti kayak ya lebih excited aja, mana, paling ya udah, kenalan doang kan biasa dari awal sudah kelihatan kayaknya orangnya gini...” (VB/ESP.416-418)

“....menurutku ya sebenarnya *circle* itu gak bisa di apa ya, gak bisa di hindari gitu mba, dimana mana pasti ada *circle* dan menurutku *circle* itu malah wajib, kita harus punya teman yang klop sama kita, kita gak bisa mau nyambung sama semua orang menurutku gak bisa, emang harus ada teman teman tertentu yang emang klop sama kita dan emang cocok sama kita dan itu yang akan jadi *circle*, menurutku semua orang pasti punya, cuman mungkin dia punya di organisasi lain, di organisasi ini dia gak punya padahal sebenarnya in reality dia juga punya *circle* gitu maksudku....” (VB/ESP.186-191)

“.....terus menurutku kenapa itu terbentuk karena itu tadi karena kita pasti cari orang yang sama kayak gitu, entah itu dari kebiasaan, dari hobi dan lain lain dan itu yang akan ngebentuk *circle* itu, kita cocok nih gitu kan, kayak aku tadi, kita tahu kita cocok, terus seiring berjalannya waktu karena sering bareng ya udah jadi *circle* kan *circle* gak sengaja dibentuk...” (VB/ESP.192-195)

“....mungkin itu sih membuat orang bisa jadi yang lain ada segan duluan untuk dekat karena merasa mereka sudah dekat satu sama lain, itu yang aku rasain dulu ya karena aku juga sempat merasa kayak gitu, aku datang nih sudah ada beberapa orang yang dekat terus aku jadi mau dekat sama mereka itu segan padahal sebenarnya mereka menerima aja...” (VB/ESP.700-703)

Kelekatan emosional yang terjadi antar anggota organisasi mudah tumbuh dengan adanya kesamaan kepribadian dan pemikiran sehingga *bonding social capital* pada organisasi juga turut tumbuh. Anggota organisasi dengan kepribadian yang mudah terbuka dengan orang lain akan mudah bersosialisasi dan anggota organisasi dengan kepribadian tertutup juga akan mudah terbuka meskipun hanya dengan anggota organisasi yang berada di satu kelompok kecil di luar struktur organisasi. *Bonding social capital* juga dapat terjalin antar anggota organisasi ketika saling memiliki pemikiran yang sama meskipun berbeda dalam mengimplementasikan pemikiran tersebut. Berikut cuplikan respon partisipan terkait tema kelekatan emosional berbasis kesamaan karakter kepribadian dan pemikiran:

“.....saya memilih dekat sama wakil saya karena kebetulan wakil saya orangnya outgoing jadi dia kemana-mana bisa jadi bantu saya juga buat mendekatkan diri ke anggota yang lain gitu...” (VB/RA.69-71)

“....mulai dekat ya, sebenarnya mulai dekat dari pertama masuk BEM sih, entah kenapa ada kita itu punya pikiran yang sama, walaupun memang eksekusi beda, makannya klik aja gitu....” (VB/RA.169-170)

Kelekatan emosional yang berlandaskan pemikiran yang sama akan menjalin interaksi sosial yang lebih dalam sehingga komunikasi yang dibangun membahas mengenai penyelesaian masalah dan program guna mengembangkan organisasi. Adanya interaksi yang intensif antar anggota untuk membahas berbagai hal dengan urgensi yang tinggi membutuhkan suatu landasan yang sama sehingga program-program yang dilaksanakan dapat mengembangkan organisasi, landasan yang dimaksud adalah tujuan

yang sama. Berikut cuplikan respon terkait tema mengenai interaksi sosial berbasis kesamaan tujuan:

“....di situasi yang kalau untuk saat ini karena belum banyak proker jadi belum kelihatan cuman pada beberapa hal gitu kayak misalnya lagi acara selain program kerja kayak kemarin misal ada buka bersama kita ngobrol bercanda kelihatan kompak, tapi kalau masalah kerjanya belum kelihatan karena belum ada gitu...” (VB/RA.75-78)

“....apa ya, ada kehangatan aja, organisasi itu harusnya gitu, mau gimanapun pandangannya beda-beda ya emang harusnya itu seperti itu karena mau gak mau sudah masuk organisasi tujuannya sudah sama kan....” (VB/RA.88-90)

Interaksi yang terus menerus berjalan dalam organisasi tidak menutup kemungkinan adanya perbedaan pendapat yang akhirnya berbeda tujuan hingga mengakibatkan berbagai emosi negatif muncul. Ketidaksamaan tujuan antar anggota organisasi akan mempengaruhi kekompakan di segala macam kondisi yang ada pada organisasi. Adanya tujuan pribadi yang harus dicapai membuat munculnya ketidaksamaan tujuan antar anggota organisasi sehingga kedekatan antar anggota organisasi menjadi rendah dan solidaritas di organisasi menjadi rendah pula. Berikut cuplikan respon terkait tema solidaritas rendah berbasis perbedaan tujuan:

“....hampir di segala macam kondisi, kenapa ya, karena pada dasarnya itu sudah ada ketidaksamaan tujuan gitu dari seniornya pengen A tapi junior pengen B si A pengen ini si B pengen itu jadi sudah beda beda aja makanya gak kompak gitu loh pada semua hal...” (VB/RA.95-97)

“....yang saya lakukan ya saya amati, saya lihat apa yang harus saya perbaiki, saya melihat faktor apa yang menyebabkan hal tersebut terjadi sehingga ketika nanti tahun depan saya lanjut saya bisa meminimalisir hal-hal tersebut terjadi lagi bahkan bisa menghilangkan gitu harapannya dan faktor tersebut itu ada tujuan pribadi yang harus dicapai, jadi tujuan organisasinya kalah sama tujuan pribadi...” (VB/RA.108-110)

Organisasi dengan tingkat solid yang rendah dapat melahirkan kelompok kecil informal di luar organisasi formal yang mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Anggota organisasi cenderung lebih tertarik

bekerja sama dengan teman organisasi yang berada dalam satu kelompok dibandingkan anggota organisasi lain yang bukan menjadi bagian kelompok kecil tersebut. Adanya pembahasan ulang dengan beberapa anggota organisasi yang terlibat dalam kelompok kecil sehingga memunculkan sikap otonomi yang mengakibatkan konflik di dalam organisasi formal. Selain itu, Produktivitas yang menurun karena tidak berada di satu divisi yang sama dengan teman dekat menjadikan perilaku yang tidak kontinu antara yang diperintahkan dengan yang dikerjakan karena tidak satu divisi dengan teman dekat sehingga tidak dapat bekerja sama dengan baik. Produktivitas yang menurun pada organisasi juga dapat terjadi karena adanya konflik antar kelompok kecil dengan kelompok kecil lainnya diluar organisasi formal karena konflik pribadi dari anggota yang terlibat dalam kelompok kecil tersebut. Beberapa hal tersebut yang disebabkan karena eksistensi kelompok kecil informal mendominasi struktural organisasi formal. Berikut cuplikan respon partisipan terkait tema buruknya performa organisasi berbasis eksistensi kelompok kecil informal:

“....jadi kalau dilihat baiknya gak ada kalau buruknya banyak. kalau ditanya apa aja jelas ya karena adanya forum dalam forum itu menyebabkan kayak misalnya di forum sudah dibahas kesepakatan A tapi ada pembahasan lain di dalam forum itu gitu, jadi bisa tiba tiba berubah jadi B kayak gitu, itu sudah menimbulkan konflik kayak gitu...” (VB/RA.136-143)

“....penurunan kinerja itu jelas ya, kalau misal orang yang sering bareng, kemana mana berdua, ngapa ngapain berdua satu pasangan gak ada udah buyar...” (VB/RA.437-438)

“....ketika temennya gak ada dan harus dipasangkan dengan orang lain, ini apa ya, dampak paling kerasa itu gak kerja, maksudnya tidak bekerja itu kayak mereka sudah diberikan tugas tapi tugasnya itu perintahnya apa yang dilaksanin apa jadi tidak ada ketersinambungan gitu...” (VB/RA.440-442)

“...di dalam organisasi saya itu waktu ada beberapa circle anggap *circle A* dan *B*, *circle A* itu terdiri dari 4 orang *circle B* terdiri dari sekitar 5 kalau gak salah, anggap gitu kan, nah di *circle A* dan *B* ada orang yang punya *circle* lagi, dan kebetulan mereka itu lagi berantem

makannya dibawa ke *circle* mereka masing masing gitu, jadinya dibawa juga di organisasi...” (VB/RA.157-161)

Perbedaan tujuan yang ada di dalam organisasi secara terus menerus akan mengakibatkan berbagai emosi negatif yang dirasakan oleh anggota organisasi. Perbedaan pendapat yang ada pada organisasi biasa terjadi karena perbedaan pemikiran antar anggota organisasi yang lebih mementingkan kepentingan pribadi sehingga memunculkan emosi negatif yang memperburuk keberlangsungan program kerja organisasi. Berikut cuplikan respon terkait tema emosi negatif berbasis perbedaan pendapat:

“...perbedaan pendapat itu masalah ini sih, masalah idealisme, kadang kalau saya pribadi kan orangnya kalau menganggarkan dana sekian ya udah pakai untuk kebutuhan yang sudah dianggarkan tapi kalau untuk beberapa orang mereka berpikir bahwa dana itu harus tetap disisakan separuh untuk simpanan, kalau saya pribadi gak setuju makannya terjadi perbedaan paham gitu...” (VB/RA.195-199)

“...yang saya rasakan jujur agak sebal, cuman karena mungkin sudah dinormalisasi oleh para organisatoris jaman sekarang jadi saya sih tetap berpegang teguh pada idealisme saya...” (VB/RA.203-206)

Perbedaan latar belakang daerah tempat tinggal mempengaruhi pandangan anggota organisasi dalam berpikir, perbedaan cara berpikir tersebut yang membuat keakraban dalam organisasi menjadi memudar. Selain itu, Perbedaan paham agama yang dianut menjadi faktor memudarnya keakraban dalam organisasi karena perbedaan cara pandang dalam melakukan sesuatu. Berikut cuplikan respon terkait tema persepsi yang sama berbasis keakraban:

“...ini agak sensitif ya mengenai masalah tempat tinggal gitu, di kota dan di desa, kadang kan cara pandang dan cara berpikir orang kota itu jauh lebih dinamis gitu, jauh lebih terbuka sedangkan orang orang desa itu kan masih konvensional gitu, cenderung tertutup sama budaya baru, makannya kadang ada beberapa pembahasan itu yang dimana si orang kota dan orang desa ini itu benar benar jadi berseteru paham, jadi kan keakraban memudar gitu sih...” (VB/RA.228-232)

“...untuk agama ini agak sensitif, mungkin agama sama ya, tapi kan paham yang dianut itu kadang berbeda jadi itu sebuah apa ya, faktor tersendiri gitu untuk masalah keakrabannya, kayak misalnya, si A punya paham kalau misal perbuatan ini diperbolehkan, tapi si B tidak memperbolehkan gitu menurut pandangannya, itu jadi faktor juga, jadi si B gak mau akrab ke si A, A juga jadi canggung...” (VB/RA.246-250)

Organisasi dengan tingkat kepercayaan yang rendah dapat terjadi karena perbedaan tujuan dan persepsi, *social loafing*, skeptisme, serta sistem delegasi yang ada pada organisasi tersebut. Kepercayaan pada organisasi menjadi rendah karena adanya sistem penunjukan dalam memberikan tanggung jawab untuk menjalankan program kerja organisasi sehingga anggota organisasi cenderung meragukan kemampuan anggota organisasi lainnya. Perbedaan tujuan dan perbedaan pola pikir antar anggota organisasi membuat kepercayaan pada organisasi menjadi rendah dan timbulnya kecurigaan sesama anggota organisasi. Rendahnya kepercayaan sesama anggota organisasi menimbulkan anggota organisasi merasa *insecure*, *overthinking*, dan merasa selalu gagal dalam segala hal. Hal tersebut juga didukung karena tidak adanya apresiasi yang diberikan ke anggota organisasi sehingga anggota organisasi tersebut cenderung malas menyelesaikan pekerjaan. Berikut cuplikan respon partisipan terkait tema kepercayaan berbasis perbedaan tujuan dan persepsi, *social loafing*, sikap skeptis, sistem delegasi, *self confidence*, solidaritas, dan toleransi:

“...mungkin kalau dibilang, tidak ada kepercayaan, belum kelihatan jawabannya, karena berdasarkan periode lalu ini juga salah satu masalahnya ya, dimana, semua hal itu serba ditunjuk jadi kita pun agak susah untuk percaya ke orang lain apakah dia bisa atau engga, karena ada sistem penunjukan makannya kita mau gak mau percaya gitu, dan bahkan kita cenderung membohongi diri sendiri untuk percaya kalau orang itu bisa...” (VB/RA.273-277)

“...kalau periode lalu engga sih, gak ada rasa percaya satu sama lain, cuman tu curiga aja, ya walaupun tetap ada yang percaya cuman ya minim lah gitu, kehitung jari karena sudah ada perbedaaan tujuan dan pola pikir aja, makannya sudah pasti gak bisa percaya...” (VB/RA.297-298)

“...jadi apa apa yang mereka lakukan itu selalu mereka merasa selalu gagal, selalu merasa insecure, overthinking gitu karena ketidak adanya kepercayaan, bahkan mereka mengeluh karena mereka cuma dapat capek aja, mereka gak dapat apresiasi, gak dapat apa yang seharusnya mereka dapatkan...” (VB/RA.320-323)

“...ya ada beberapa yang gak bisa dipercaya itu beberapa orang aja karena memang kebetulan orang tersebut masih ogah ogahan untuk berkegiatan...” (VB/RA.299-301)

“...untuk di periode ini saya menerapkan sistem bahwa ya sudah kalau emang kalian mau, kalian mampu silahkan mengajukan diri dan kebetulan ada, alhamdulillah ada, jadi untuk kepercayaan saya rasa ada, tapi memang belum sepenuhnya terlihat, cuman melihat dari beberapa kegiatan untuk junior saya, mereka itu saling bantu membantu gitu, itu menandakan bahwa ada kepercayaan, seperti itu...” (VB/RA.277-281)

“...kalau saya pribadi bisa sih hampir seluruh orang saya bisa percaya walaupun emang kepercayaan saya itu mendasar kalau memang saya belum bisa melihat gitu kinerja orang ini ya saya juga susah percaya tapi kalau saya sudah kenal, saya pernah melihat kinerja, saya tahu sepak terjang gak usah diminta saya juga sudah percaya...” (VB/RA.289-292)

“...kalau untuk periode sekarang ya untuk yang junior itu saya lihat saling percaya, hampir semuanya itu saling percaya...” (VB/RA.298-299)

Optimalnya kerja sama pada organisasi dapat juga terbentuk karena kebersamaan dalam beraktivitas dan adaptasi lingkungan. Kerja sama pada organisasi dapat terjalin karena adanya kedekatan pada organisasi yang dapat tercipta dengan saling mengenal satu sama lain, serta adaptasi diri yang terjadi dengan lingkungan organisasi, dan berkumpul bersama diluar waktu organisasi. Berikut cuplikan respon terkait tema kerjasama berbasis kebersamaan dalam beraktivitas, adaptasi lingkungan, dan interaksi sosial:

“...kalau untuk periode ini bisa, semua bisa, karena entah kenapa kebetulan yang masuk BEM itu orang orangnya saling dekat, kebetulan...” (VB/RA.417-418)

“...kalau yang sekarang kebetulan alhamdulillah terkhusus junior saya ketika saya ngasih tugas gitu ke satu orang misal orang itu gak paham, dia bisa minta tolong ke departemen yang lain bukan hanya

ke departemennya sendiri jadi ada istilahnya itu mereka itu masuk organisasi bukan cuma buat kerja kerja doang tapi mereka juga membentuk hubungan yang baik, membangun cara bersosialisasi yang baik juga mereka itu membangun softskill yang gak cuma di departemennya sendiri gitu, kerjasama sebagus itu...” (VB/RA.404-410)

“...sekarang itu angkatan 21 berarti kan, angkatan 21 itu lekat banget karena mereka punya cukup waktu untuk mereka saling mengenal, mereka bisa adaptasi satu sama lain, mereka juga bisa istilahnya sering nongkrong bareng...” (VB/RA.425-428)

“...kalau periode lalu ya asing kita itu asing, karena angkatan 2020 kan istilahnya online terus ya kuliahnya kan online kita gak saling kenal, kenal hanya lewat chat atau pas ada diskusi mengenai tugas jadi kerjasamanya ala kadarnya aja pokoknya ada tugas kerjain kalau bisa saling bantu, bantu kalau gak bisa ya masing masing aja...” (VB/RA.423-425)

Kedekatan emosional yang terjalin antar anggota organisasi berdasarkan interaksi yang ada membuat organisasi tersebut menjadi lebih aktif dalam menjalankan program kerja agar sesuai dengan tujuan organisasi. Program kerja organisasi membuat intensitas pertemuan yang terjalin mampu menjadikan media pendekatan antar sesama anggota organisasi melalui interaksi interpersonal sehingga anggota organisasi dapat lebih mengenal satu dengan lainnya. Berikut cuplikan respon partisipan terkait tema interaksi sosial berbasis kedekatan emosional:

“...kalau relasi sama teman teman organisasi kita banyak kumpul karena event banyak ngobrol kita datang kita rapat, setelah rapat atau sebelum rapat kita ngobrol dulu, nanti di UKM gitu kita banyak ya udah makan, kita cerita ngalor ngidul gitu sih mba...” (VB/KV.85-93)

“...nyaman sih mba, karena kalau di organisasi kita tahu kerjanya mereka itu gimana, terus kelihatan kalau capek di organisasi, aslinya kita itu kelihatan dan Vani itu merasa cocok sama mereka walaupun kelihatan aslinya pun terus mereka juga terima Vani dengan Vani yang kalau sudah capek jengkel itu mereka ok aja, intinya nyaman sama mereka, cerita sama mereka enak, terus mereka yang diajak kemana mana juga enak...” (VB/KV.110-114)

Interaksi interpersonal yang terjalin antar anggota organisasi berhubungan dengan komunikasi interpersonal yang terjalin. Komunikasi interpersonal yang dilakukan antar anggota organisasi dapat terbentuk dengan efektif berlandaskan kepercayaan dan *problem solving*. Perasaan senang karna kesuksesan program kerja yang didasari komunikasi interpersonal sehingga menumbuhkan rasa percaya yang kemudian menciptakan perasaan yang sama untuk saling bersinergi terutama dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam organisasi. Berikut cuplikan respon terkait tema komunikasi interpersonal berbasis kepercayaan dan *problem solving*:

“...kelihatan kompak itu sebenarnya setiap kita event terus kita briefing sudah yang ok sudah bener, terus Vani sudah kasih tahu jobdesc buat semua temen temen menurut Vani kinerja mereka. sebelum acara mulai banget itu dipastiin kayak tugas mu itu ini, tugasmu ini, dan tugas itu ada namanya, karena sudah mantap di situ jadi kalau begitu acara berjalan merasanya sudah kompak aja, sudah enak gitu...” (VB/KV.126-135)

“...puas sih mba, maksudnya senang juga kalau temen temen bisa jalan bareng, itu harapannya bisa jalan bareng, bisa ngeh gitu, perintahnya ini, tugasku ini harus gini, itu ada beberapa event yang gitu, tapi ada yang walaupun sudah diusahakan tapi gak berjalan kayak gitu...” (VB/KV.139-142)

“...Vani coba perbaiki itu bonding sih kayak hubungan sama temen temen jadi kita kayak di organisasi tuh bukan cuma aku sebagai ketua mu, aku sebagai anak-anakmu tapi aku sebagai temanmu, aku sebagai mba mu, aku sebagai temanmu gitu, jadi kita lebih banyak ngobrol tapi bukan tentang organisasi kayak gitu...” (VB/KV.168-172)

“...kalau yang sekarang kemarin itu ada pimpinan juga jadi kita ngobrol sama pimpinan terus kita juga ada alumni, terus kemarin itu hasil diskusinya itu pengen adain main bareng kayak upgrading tapi bukan materi, jadi kita melakukan sesuatu yang bareng bareng, terus itu landasannya itu ningkatin kekeluargaan kita gitu, yang bikin kita makin akrab satu sama lain, karena sebenarnya kita semua sama sama yakin di organisasi dasarnya banget itu ya nyaman itu, kalau gak nyaman ya rasanya itu berat...” (VB/KV.540-545)

“...engga ada kepercayaan saat ini sekarang banget kondisinya emang lagi lumayan rumit gitu loh mba kayak penyebab utama itu komunikasi, jadi kita itu gimana ya kita jarang banget komunikasi kalau gak ada event, terus ya udah akhirnya gimana kamu bisa loyal ke satu organisasi kalau komunikasi gak bagus gitu...” (VB/KV.333-343)

“...kalau dari pengalaman jujur ini gak bisa benar benar percaya sama semua anggota karena Vani kalau mau percaya sama orang harus tahu dulu dia sebenarnya kerjanya kayak gimana, dia bisa tanggung jawab atau engga, dia orangnya apa ya, kepegang apa nggak gitu mba...” (VB/KV.368-373)

“...kayaknya juga gak bisa sih, maksudnya kelihatan juga ke semua anggota gitu jadi gimana kamu bisa percaya sama orang kalau kamu gak kelihatan peduli sama orang itu gitu, kamu kayak kelihatan merhatiin dia, ngawasi dia gitu, tapi kamu kasih kepercayaan kayaknya engga...” (VB/KV.382-394)

“...mungkin jadi kurang kepercayaan di organisasi itu karena kurang komunikasi terus kurang komunikasi itu nyebabin gak loyal gitu di organisasi kan organisasi butuh banget kelayakan anggotanya...” (VB/KV.357-359)

“...dampak gak ada kepercayaan gitu ya, akhirnya nggak solid, maksudnya ya udah gitu, kayak gini gini aja, gak solid juga, terus dalam pelaksanaan proker jatuhnya itu gak maksimal...” (VB/KV.402-403)

Komunikasi interpersonal yang terjalin terlalu dalam membuat anggota organisasi secara tidak sadar membentuk kedekatan emosional hanya dengan beberapa anggota organisasi yang memiliki satu pemikiran dan kebiasaan yang sama sehingga kelompok kecil informal muncul membuat eksistensi organisasi menjadi redup. Munculnya eksistensi kelompok kecil informal diluar struktur organisasi formal mengakibatkan kinerja atau performa organisasi menurun karena anggota organisasi cenderung hanya ingin menjalin kedekatan hingga berdiskusi dan bekerjasama dengan anggota organisasi lain yang berada dalam kelompok kecil yang sama. Hal tersebut beresiko memunculkan *gap* yang dari terbentuknya forum dalam forum. Hal ini membuat solidaritas antar anggota

sulit dibangun dan sulit bagi anggota lain untuk berbaur yang membuat performa anggota lain tidak bisa maksimal terutama dalam menjalankan peran sesuai dengan pembagian tugas sehingga berdampak pada kinerja organisasi. Berikut cuplikan respon terkait tema buruknya performa organisasi berbasis eksistensi kelompok kecil informal dan ketidakterbukaan diri:

“...karena mereka daftarnya juga bareng, dan masuk kesitu, kalau sudah punya teman sudah punya kelompok sendiri tuh mereka bakalan susah digabungin dan di saat ini, organisasi yang Vani ikuti itu ada kayak gitu, dan mereka gak mau gabung atau mungkin kita yang kesulitan buat gabung ke mereka gitu, karena merekanya sudah menutup diri, sudah temen temennya itu tok...” (VB/KV.185-189)

“...enggga baur, gak enak aja, organisasi jadi gak bener bener solid karena masih ada forum dalam forum tadi jadi engga yang semuanya bisa berbaur itu gak enak sih, tetap ada sekat misal kita ngobrol biasa setelah rapat gitu, pasti circle itu misah sendiri jadi gak enak aja dirasainnya...” (VB/KV.198-201)

“...tadi karena gak bisa berbaur itu jadi gak nyaman padahal Vani pribadi orangnya di organisasi itu harus ngerasa nyaman biar bisa totalitas biar bisa loyal sama organisasi itu, karena kalau sekali merasa gak nyaman di organisasi ya sudah gak bisa total gitu dalam menjalankan peran Vani di situ, terus dengan Vani gak menjalankan peran total di situ, itu akibatnya lumayan berdampak ke organisasi...” (VB/KV.490-494)

“...orang itu terbuka dan tertutup kalau tertutup bener bener sulit buat gimana ya, misalnya ada satu orang yang tertutup dalam organisasi, itu tuh nanti dampaknya bisa ke gak kompak, karena gara gara dia doang, dia susah diajak komunikasi, dia susah diajak gimana gimana, jadi waktu dia menjalani tugas gak beres itu dampaknya ke satu organisasi, gitu sih mba...” (VB/KV.302-306)

“...mungkin bisa, tapi butuh effort lebih buat deketin dia, kan dia nutup istilahnya, kayak kalau dia bisa dekat itu Vani harus cari cara supaya dia ngebuka dulu, terus kalau sudah ngebuka Vani mulai masuk dan nyambung gitu, itu kan butuh usaha lebih...” (VB/KV.326-328)

Setiap organisasi mahasiswa memiliki budaya yang berbeda-beda seperti saling menghormati dan menghargai menjadi salah satu budaya

organisasi yang wajib diterapkan demi keharmonisan organisasi tersebut. Budaya organisasi yang tidak memiliki model senioritas serta perasaan berasal dari organisasi yang sama membuat anggota mampu bekerja dengan saling menghargai dan mampu menciptakan rasa kekeluargaan. Berikut cuplikan respon terkait tema toleransi berbasis budaya organisasi:

“...untuk menghargai kita alhamdulillah sangat mba, walaupun dari senior itu selalu nanemin kayak kalau kita profesional, ada event ketua panitia ya ketua panitia gitu, staf ya staf, tapi diluar itu, di luar event atau proker ya udah kita keluarga dari organisasi ini kalau keluarga kan ada kakak ada adek, ada temen temen ada saudara saudara kita disitu, kita tahu batasan gitu loh mba, kayak Vani sama adek adek Vani juga menghormati Vani sebagai senior, sebagai sekretaris umum atau sebagai mbanya Vani gitu, iya semua anggota karena sama kayak mba juga diingetin, ayo kayak gini gitu...” (VB/KV.417-422)

“...dampaknya gak ada musuh musuhan sih kan saling menghargai satu sama lain, jadi udah gak ada slak yang masalah personal gitu...” (VB/KV.439-440)

Budaya organisasi yang dapat diimplementasikan dengan baik oleh seluruh anggota organisasi akan dengan mudah membangun solidaritas dalam organisasi hingga pencapaian hasil kerja dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, target kerja organisasi akan sulit optimal apabila organisasi tidak membangun solidaritas dan proses kerjasama dalam organisasi terasa tidak maksimal. Respon terkait tema kinerja anggota berbasis solidaritas dan kelompok kecil informal:

“...kerjasamanya itu cukup baik, tapi cukup gak baik baik banget, kalau dari pengalaman ya mba, mereka itu mau dan so far bisa cukup bisa kerjasama dengan anggota lain dan gak cuma satu *circlenya* tapi mungkin bisa lebih dimaksimalkan lagi gitu...” (VB/KV.445-461)

“...iya, beberapa kali kayak miskom gitu, harusnya gimana tapi ternyata gimana karena kayaknya mba, karena tadi kurang loyal akhirnya apa ya, mungkin gimana ya, aku juga jadi bingung, karena Vani merasa mereka belum loyal sama organisas terus kalau dikasih tugas kadang tuh masih lepas lepas gitu mba...” (VB/KV.449-465)

2.2. Hasil Analisis Sintesis Tema

Sub bab ini akan memaparkan hasil pengintegrasian 19 tema individual seperti yang tertera dalam tabel.1 yang ditemukan dari seluruh partisipan. Dalam hal ini peneliti berupaya menemukan tema-tema umum dengan melakukan pengerucutan tema-tema yang dapat menyatukan semua pengalaman inti partisipan. Tahapan analisis ini disebut sebagai proses membuat sintesis tema. Adapun temuan tema-tema umum hasil sintesis tema yang dipisah sesuai dengan pertanyaan penelitian yang dapat dilihat pada tabel di bawah.

Berikut temuan tema-tema umum hasil sintesis tema untuk menjawab pertanyaan penelitian yang pertama terkait proses terbentuknya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa.

Tabel 3. Tema-tema Umum Pertanyaan Penelitian Pertama

No.	Unsur Tema Umum	Tema Umum
1.	1. Kelekatan berbasis aktivitas bersama, kedekatan jarak fisik, kesesuaian karakteristik spesifikasi anggota 2. Kelekatan berbasis kesamaan karakter kepribadian dan pemikiran 3. Persepsi yang sama berbasis keakraban	Kelekatan
2.	1. Solidaritas berbasis diskusi evaluasi program kerja dan kelancaran komunikasi	Solidaritas Sosial
3.	1. Interaksi sosial berbasis kesamaan tujuan 2. Interaksi sosial berbasis kedekatan emosional	Interaksi Sosial
4.	1. Komunikasi interpersonal berbasis kepercayaan dan <i>problem solving</i>	Komunikasi Interpersonal
5.	1. Kepercayaan berbasis kompetensi, tekad belajar yang kuat,	

	keanggotaan dan pemberdayaan dalam organisasi	Kepercayaan
2.	Kepercayaan berbasis tujuan dan persepsi, <i>social loafing</i> , sikap skeptis, sistem delegasi, <i>self confidence</i> , solidaritas, dan toleransi	
6.	1. Kerja sama berbasis kebersamaan dalam beraktivitas, adaptasi lingkungan, dan interaksi sosial 2. Kinerja anggota berbasis solidaritas dan kelompok kecil informal	Kerjasama yang Produktif
7.	1. Toleransi berbasis budaya organisasi	Toleransi

Berikut temuan tema-tema umum hasil sintesis tema untuk menjawab pertanyaan kedua terkait faktor - faktor yang mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari kurangnya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa

Tabel 4 Tema-tema Umum Pertanyaan Penelitian Kedua

No	Unsur Tema Umum	Tema Umum
1.	1. Solidaritas rendah berbasis perbedaan tujuan	Solidaritas Rendah
2.	1. Perbedaan tujuan dan persepsi, <i>social loafing</i> , sikap skeptis, serta sistem delegasi akibatkan krisis kepercayaan	Krisis Kepercayaan
3.	1. Interaksi sosial yang rendah berbasis intensi, sikap dan perilaku tidak etis 2. Relasi sosial yang buruk berbasis krisis moral	Interaksi Sosial Rendah
4.	1. Kerja sama yang terkendala ketidaklekatan emosi	Kerjasama Rendah

5.	1. Emosi negatf berbasis perbedaan pendapat	Emosi Negatif
6.	1. Buruknya performa organisasi berbasis eksistensi kelompok kecil informal	Performa Organisasi buruk

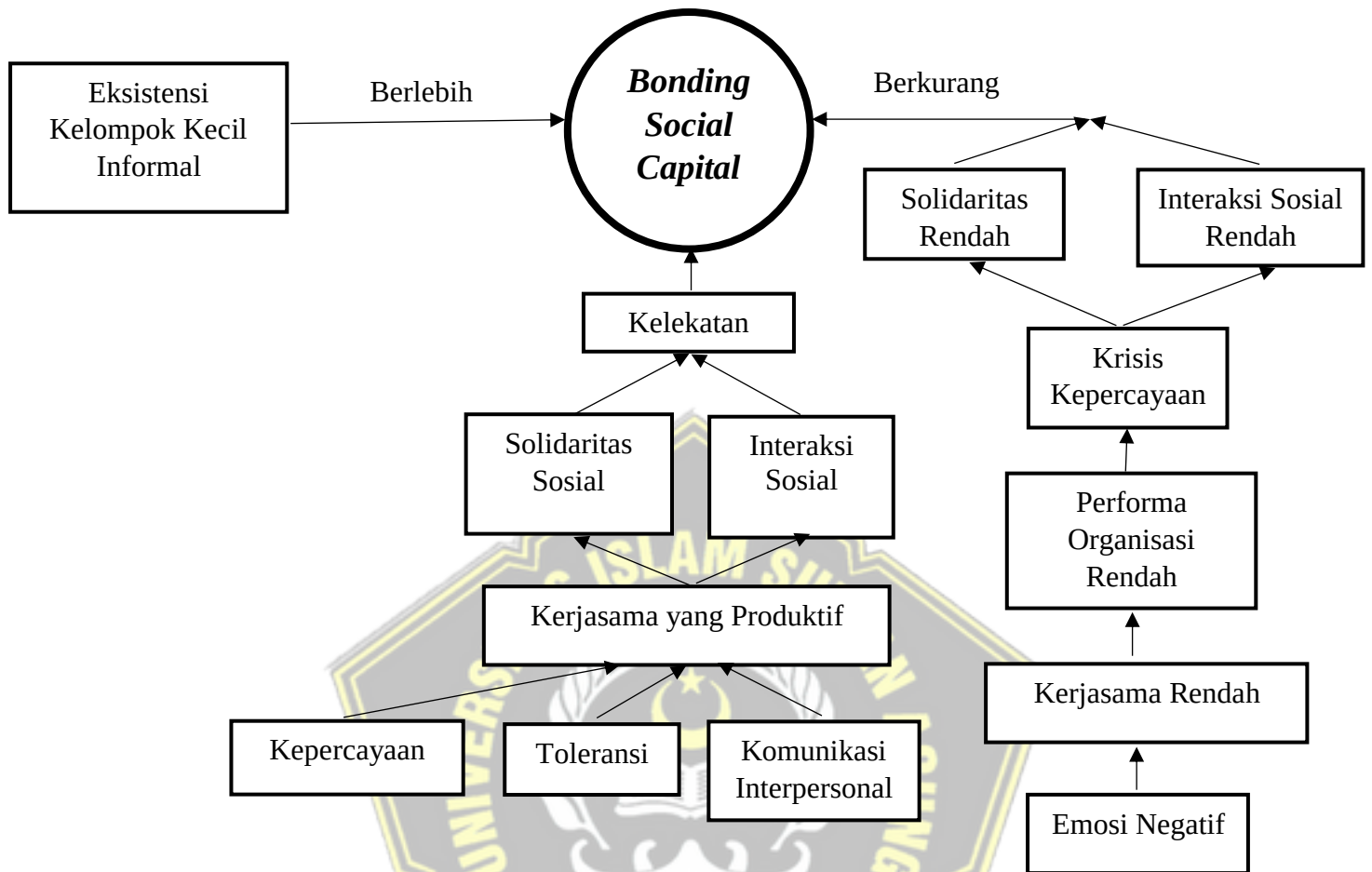
Berikut temuan tema umum hasil sintesis tema untuk menjawab pertanyaan ketiga terkait faktor - faktor yang mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari berlebihnya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa

Tabel 5. Tema Umum Pertanyaan Penelitian Ketiga

No	Unsur Tema Umum	Tema Umum
1.	1. Eksistensi kelompok kecil informal berbasis perbedaan demografi, keterasingan, dan pemikiran, serta kebiasaan yang sama	Eksistensi Kelompok Kecil Informal

Upaya pengerucutan tema dalam rangka untuk menemukan tema-tema umum dilakukan peneliti dengan mencermati ulang tema-tema individual. Selanjutnya peneliti mencoba memahami dan menangkap makna dari temuan tema-tema individual dan mencoba mengklasifikasikan tema-tema umum berdasarkan keterkaitan makna tema individual yang satu dengan lainnya (lihat tabel 2, tabel 3, tabel 4). Kedua belas tema tersebut memiliki peran masing-masing untuk menjawab ketiga pertanyaan penelitian.

Adapun dinamika psikologi yang mengilustrasikan keterkaitan antar tema umum satu dengan lainnya dapat dipahami melalui gambar 1. berikut:



Gambar 1. Bagan Dinamika Psikologis Terbentuknya *Bonding Social Capital*

B. Pembahasan

1. Proses Terbentuknya *Bonding Social Capital*

Eksistensi organisasi terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh produktivitas seluruh anggota organisasi dalam mensukseskan setiap program kerja hingga sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama. Produktivitas organisasi berkesinambungan dengan hubungan antar anggota organisasi, dengan kata lain produktivitas dalam organisasi akan mengikuti arus hubungan antar anggota organisasi, jika hubungan anggota organisasi tidak solid atau kurang lekat maka produktivitas organisasi akan terganggu dan begitu sebaliknya, jika hubungan antar anggota solid atau adanya kelekatan maka produktivitas organisasi akan berjalan efektif hingga mencapai tujuan organisasi. *Bonding social capital* merupakan salah satu jenis dari modal sosial yang mendasari pembentukan kohesivitas kelompok

yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk organisasi mahasiswa.

Perihal pemaparan di atas, peneliti menemukan tujuh tema yang dapat memberikan pemahaman lebih kompleks terkait proses terbentuknya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa. Berikut tujuh temuan tema tersebut, yaitu: (1) Kelekatan; (2) Solidaritas sosial; (3) Kepercayaan; (4) Toleransi; (5) Interaksi sosial; (6) Komunikasi interpersonal; (7) Kerjasama yang produktif.

Proses interaksi yang terjadi di organisasi melalui komunikasi interpersonal disertai dengan perasaan senang untuk tumbuh bersama mampu menumbuhkan kedekatan emosional sesama anggota organisasi bahkan hingga lintas angkatan dan intensitas pertemuan yang cukup tinggi membuat anggota organisasi saling mengenal satu dengan yang lain sehingga menumbuhkan perasaan yang nyaman. Kenyamanan yang didapatkan anggota organisasi akan memberikan kesan positif untuk mengembangkan organisasi yang dinaungi melalui komunikasi interpersonal guna pembentukan tujuan yang sama. Komunikasi interpersonal dapat memungkinkan setiap individu menangkap reaksi individu lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal sehingga kepercayaan antar anggota organisasi akan tumbuh pula untuk saling bersinergi dalam mensukseskan program kerja organisasi dan guna menyelesaikan masalah yang dilakukan seluruh anggota organisasi melalui proses diskusi. Hadirnya kepercayaan pula pada organisasi akan menumbuhkan diskusi yang lebih dalam antar anggota dalam penyelesaian masalah guna mewujudkan kesuksesan dan tujuan organisasi.

Kepercayaan yang ada pada organisasi ditimbulkan karena adanya kompetensi yang dimiliki oleh anggota dan adanya toleransi antar anggota organisasi. Derajat kepercayaan yang terjalin antar anggota organisasi mahasiswa dipengaruhi oleh : (1) Kompetensi; (2) Kemauan untuk belajar dari anggota organisasi; (3) *Self confidence* pada anggota organisasi untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan; serta (4) Produktivitas anggota organisasi dalam menjalankan tugas, dan kerja sama yang terjalin antar anggota organisasi untuk menyelesaikan tugas. Hal tersebut dapat membangun kepercayaan antar anggota organisasi hingga menumbuhkan pula toleransi dalam organisasi dengan sikap

saling menghargai dan menghormati karena adanya rasa segan untuk menyepelekan kredibilitas individu serta adanya keterhubungan emosi untuk menumbuhkan budaya organisasi yang professional.

Komunikasi yang dilakukan secara mendalam antar anggota organisasi, adanya kepercayaan, serta adanya toleransi dalam organisasi akan menumbuhkan kerja sama bagi anggota organisasi. Keterlibatan setiap divisi dalam organisasi menjadi salah satu cara terbaik untuk membangun tim kerja yang solid guna menempatkan pandangan yang selaras karena pentingnya penyatuan arah dan sasaran antar anggota organisasi guna mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kesuksesan eksistensi organisasi merupakan gabungan dari kesuksesan seluruh anggota organisasi yang mengedepankan komunikasi, kepercayaan, dan toleransi. Dengan begitu, adanya pemahaman mengenai kerjasama yang produktif dalam tim akan menjadikan sebuah kekuatan bagi organisasi untuk mengembangkan keunggulan kompetitif.

Kekuatan bagi organisasi di atas dapat menumbuhkan interaksi sosial dan solidaritas sosial dalam organisasi mahasiswa. Kekuatan tersebut akan terus berjalan dengan baik ketika hubungan sosial terjadi secara dinamis melalui komunikasi antar anggota organisasi yang memproses pertukaran informasi, ide, pendapat, serta perasaan yang dapat diwujudkan melalui interaksi sosial sehingga keakraban mudah terjalin pada organisasi. Keakraban dalam organisasi akan selaras dengan tumbuhnya kesolidan dalam organisasi dan organisasi yang memiliki solidaritas sosial akan lebih kompak dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi.

Solidaritas yang ada pada organisasi akan terasa ketika adanya kelancaran diskusi terkait evaluasi program kerja yang telah dilaksanakan lantaran di dalam evaluasi tersebut tentu adanya interaksi aktif mengenai pembahasan terkait program kerja yang akan berjalan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan, diskusi yang dilakukan untuk saling berbagi pengalaman saat menjalankan program kerja organisasi di tahun lalu, dan pembahasan mengenai kegagalan yang terjadi ketika menjalankan program kerja tersebut yang dimaksudkan untuk meminimalisir kegagalan di masa lalu. Solidaritas sosial dan

interaksi sosial yang kuat antar anggota organisasi akan mendasari terbentuknya kelekatan emosional yang membuat eksistensi organisasi dapat dipertahankan dan dikembangkan serta rasa aman dan nyaman dapat dirasakan karena kesamaan dari kepentingan. Kelekatan yang terjadi antar anggota organisasi menjadi keterikatan yang mendalam antar individu dengan individu lainnya dalam jangka waktu yang panjang. Selaras dengan pernyataan Claridge (2018) bahwa *bonding social capital* mengacu pada hubungan erat antar anggota organisasi dengan latar belakang dan minat yang sama serta memberikan kesan saling melindungi satu dengan lainnya karena saling mengenal dan sering berinteraksi satu sama lain.

2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Dampak Negatif dari Kurangnya *Bonding Social Capital* pada Anggota Organisasi Mahasiswa

Bonding social capital yang tercipta pada organisasi sejatinya akan berdampak positif bagi organisasi tersebut karena hubungan antar anggota organisasi menjadi lebih solid sehingga sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan akan dengan mudah dapat terwujud. Pernyataan tersebut didukung oleh Claridge (2018) yang menjelaskan bahwa *bonding social capital* menjadi perekat bagi setiap anggota organisasi sehingga setiap anggota organisasi dapat mengutarakan pendapat guna menyelesaikan berbagai permasalahan dalam organisasi, setiap anggota organisasi juga mendapatkan wadah untuk mengembangkan pikiran secara luas dan kritis sehingga ide pikiran tersebut dapat berpengaruh terhadap eksistensi organisasi, serta setiap anggota organisasi mendapatkan rasa aman dan nyaman berada dalam lingkungan organisasi karena kesamaan kepentingan.

Terciptanya *bonding social capital* pada organisasi dapat berdampak negatif pula. Dampak negatif dari *bonding social capital* tentunya akan merugikan dan mempengaruhi hubungan antar anggota organisasi sehingga memberikan efek bagi eksistensi melalui produktivitas dan kinerja organisasi. *Bonding social capital* yang kurang akan membuat anggota organisasi merasa kesepian karena relasi pertemanan dengan anggota organisasi lain sangat terbatas sehingga rendahnya kepercayaan, rendahnya kepedulian, serta rendahnya interaksi dengan anggota organisasi lain yang berujung terjalannya kerjasama tidak efektif. Hal tersebut

didukung oleh pernyataan peneliti yaitu Claridge (2018) yang menjelaskan bahwa berkurangnya *bonding social capital* dapat memicu adanya pengucilan antar anggota organisasi karena tingkat kepercayaan antar anggota organisasi akan melemah sehingga dapat memicu terbentuknya perkumpulan tersendiri di luar struktur organisasi. Pernyataan tersebut juga sepadan dengan penelitian yang dilakukan oleh Osman (2021) dengan 349 partisipan anggota organisasi yang mendapatkan hasil bahwa terdapat sekitar 61% anggota mengalami pengucilan dan kesepian di dalam organisasi karena melemahnya tingkat kepercayaan dalam organisasi yang menyebabkan anggota organisasi membentuk perkumpulan tersendiri di luar struktur organisasi.

Perihal pemaparan di atas, peneliti menemukan enam tema yang dapat memberikan pemahaman lebih kompleks terkait faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari kurangnya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa. Berikut enam temuan tema tersebut, yaitu: (1) Solidaritas rendah; (2) Interaksi sosial rendah; (3) Krisis kepercayaan; (4) Kerjasama rendah; (5) Performa organisasi rendah; serta (6) Emosi negatif.

Emosi negatif yang muncul dari para anggota organisasi menciptakan bias atau prasangka-prasangka yang tidak mendukung keberlangsungan program kerja organisasi sehingga kerjasama antar anggota organisasi menjadi terganggu. Emosi negatif yang muncul disebabkan karena perbedaan persepsi dan mengutamakan kepentingan pribadi sehingga munculnya prasangka buruk. Emosi negatif yang dimaksud adalah emosi yang identik dengan perasaan tidak menyenangkan seperti marah, gelisah, kecewa, takut, sedih, dan lain sebagainya yang memberikan dampak pada hubungan dalam organisasi karena kurangnya *bonding social capital* yang dicapai. Suatu usaha yang dilakukan dan dikerjakan tidak secara bersama-sama dalam suatu kelompok atau dilakukan secara individual guna mencapai tujuan pribadi menjadikan kerjasama yang rendah pada organisasi yang membuat eksistensi organisasi menjadi menurun. Berlandaskan ketidaklekatan emosi dan buruknya kualitas interaksi sosial menjadi penghalang kerjasama yang efektif pada organisasi.

Kerja sama yang terjalin menjadi terhambat karena adanya pengambilan keputusan yang dilakukan secara cepat hanya dari pernyataan sepihak di organisasi sehingga miskomunikasi tidak dapat dihindarkan, dan masih adanya jarak pada hubungan kedekatan sehingga kelekatan emosi antar anggota menjadi buruk serta perlunya proses adaptasi lingkungan melalui interaksi sosial. Interaksi sosial yang terbatas antar anggota organisasi berdampak pada kerja sama yang menurun sehingga memiliki beberapa dampak negatif yang dilihat dari anggota organisasi dan organisasi tersebut. Dampak negatif rendahnya kerja sama jika dilihat dari anggota organisasi adalah terjadinya *burnout*. Anggota organisasi cenderung merasa stress dan lelah ketika mengerjakan tugas yang diberikan karena kurangnya informasi yang didapatkan, minimnya apresiasi yang diberikan, dan tekanan pekerjaan yang terlalu berat. Sedangkan dampak negatif jika dilihat dari organisasi tersebut adalah solidaritas organisasi menjadi rendah dan adanya persepsi negatif dari pihak lain terhadap organisasi. Beberapa hal di atas dapat mengurangi kerjasama dalam organisasi dan hubungan internal dari anggota organisasi, efek yang diberikan dapat mempengaruhi operasional pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan arah tujuan organisasi.

Ketidakefektifan operasional yang muncul karena kurangnya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa membuat rancangan konsep program kerja yang tidak semestinya sehingga program kerja yang berjalan tidak sesuai dengan tujuan acara organisasi. Kesalahan menafsirkan pikiran dalam membuat rancangan konsep acara hingga berjalan tidak sesuai tujuan dapat disebabkan karena turunnya produktivitas anggota organisasi yang dapat dilihat dari tidak adanya kesinambungan antara yang diperintahkan dan yang dikerjakan sehingga memperburuk kinerja organisasi atau yang bisa juga disebut sebagai perilaku tidak kontinyu. Menurunnya kemampuan setiap anggota dalam suatu kelompok sehingga sumber daya tidak dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien karena kekeliruan pendayagunaan konsep acara yang dibuktikan dengan tidak berkesinambungan antara yang diperintahkan dan yang dilaksanakan dapat tampak berlandaskan terbentuknya kelompok kecil di luar struktur organisasi formal. Anggota organisasi yang menjadi bagian kelompok kecil di luar organisasi formal cenderung memiliki

kelekatan emosi yang lebih dalam dibandingkan dengan anggota organisasi lainnya karena anggota organisasi tersebut merasa memiliki persamaan dalam perilaku, kebiasaan, dan memiliki kecocokan dalam berpikir, hal tersebut yang membuat anggota organisasi lebih suka bekerjasama dengan teman yang sepadan dan kurang tertarik jika bekerjasama dengan anggota organisasi lain yang tidak sesuai dengan perilaku, kebiasaan, bahkan cara berpikir sehingga berbagai konflik tidak dapat dihindarkan.

Terbentuknya kelompok kecil diluar organisasi formal membuat performa organisasi menjadi rendah dan memiliki beberapa dampak negatif, yaitu: (1) Adanya pembahasan ulang dengan beberapa anggota organisasi yang terlibat dalam kelompok kecil sehingga memunculkan sikap otonomi yang mengakibatkan konflik di dalam organisasi formal; (2) Produktivitas anggota organisasi yang menurun karena tidak berada di satu divisi yang sama dengan teman dekat; (3) Perilaku yang tidak kontinu antara yang diperintahkan dengan yang dikerjakan karena tidak satu divisi dengan teman dekat sehingga tidak dapat bekerja sama dengan baik; (4) Produktivitas organisasi formal menurun karena adanya konflik antar kelompok kecil dengan kelompok kecil lainnya diluar organisasi formal karena konflik pribadi dari anggota yang terlibat dalam kelompok kecil tersebut.

Pernyataan di atas akan menyebabkan menurunnya tingkat kepercayaan anggota organisasi sehingga acuh tak acuh tidak dapat dihindarkan. Krisis kepercayaan dalam organisasi disebabkan oleh kebijakan organisasi yang dianggap tidak mampu membangun kehidupan demokratis di lingkungan organisasi dan keadilan yang hanya berpihak kepada anggota organisasi tertentu. Rasa percaya yang krisis dapat disebabkan adanya rendahnya komunikasi serta perbedaan persepsi, *social loafing*, skeptisme, dan sistem delegasi yang dianut oleh organisasi. Pertemuan yang jarang membuat intensitas komunikasi dan interaksi antar anggota semakin menurun sehingga loyalitas dan kepercayaan dalam organisasi menjadi rendah pula, serta sikap acuh tak acuh antar anggota organisasi. Tidak hanya itu, kepercayaan di dalam organisasi menjadi rendah karena adanya sistem delegasi dalam memberikan tanggung jawab program kerja sehingga adanya sikap skeptis antar anggota organisasi karena kurangnya kontribusi anggota dalam

menyelesaikan pekerjaan pada organisasi atau biasa disebut sebagai *social loafing*, serta timbulnya rasa saling ragu antar anggota untuk menyelesaikan tanggung jawab tersebut. Munculnya keraguan antar anggota merupakan manifestasi dari perbedaan tujuan yang berhubungan dengan perbedaan persepsi antar anggota organisasi sehingga terbentuknya perasaan *insecure*, *overthinking*, dan merasa selalu gagal dalam mengerjakan sesuatu. Perasaan-perasaan yang ditimbulkan tersebut mendasari terbentuknya solidaritas rendah dan rendahnya interaksi sosial.

Rendahnya kepedulian antar individu dalam suatu kelompok yang meliputi rendahnya kepercayaan dan krisisnya hubungan antar sesama anggota organisasi merupakan pengertian dari solidaritas rendah yang menjadi faktor pembentuk kerusakan pada organisasi mahasiswa karena kurangnya *bonding social capital*. Solidaritas yang rendah pada organisasi dapat terjadi karena adanya hambatan komunikasi sehingga memunculkan perbedaan tujuan dari anggota organisasi tersebut. Hambatan komunikasi merupakan distraksi proses komunikasi yang berupa kekeliruan atau kesalahan dalam penerimaan dan penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang dapat membuat anggota organisasi menjadi salah dalam penangkapan gagasan sehingga keefektifan kerja dalam organisasi menjadi terganggu dan dapat memunculkan permasalahan dalam organisasi.

Konflik yang dipicu oleh adanya hambatan komunikasi yang termanifestasi dalam bentuk ketidakbukaan dalam mengemukakan pendapat dan pemilihan diksi yang tidak tepat dapat memunculkan emosi negatif yang berkembang diantara anggota dan hal ini mengancam solidaritas. Rendahnya solidaritas pada organisasi dapat terjadi pula karena adanya perbedaan tujuan yang mementingkan kepentingan pribadi sehingga terjadinya ketidaksamaan tujuan antar anggota organisasi yang berbeda dengan tujuan organisasi itu sendiri. Perbedaan ini sering mengakibatkan konflik kepentingan atau prioritas meskipun tujuan organisasi secara keseluruhan telah disepakati dan konflik tersebut dapat mengurangi rasa solidaritas antar anggota organisasi. Perbedaan-perbedaan ini tidak akan terputus jika interaksi yang terjadi dalam organisasi juga mengalami hambatan karena rendahnya proses diskusi yang dilakukan oleh anggota organisasi.

Hubungan antar dua individu atau lebih yang tidak berjalan dinamis sehingga memunculkan permasalahan di lingkungan sekitar dapat menghalangi perkembangan organisasi karena kurangnya *bonding social capital* yang terjadi pada organisasi. Interaksi sosial yang rendah dapat mempengaruhi hubungan timbal balik antar anggota organisasi sehingga kedekatan dan keakraban antar anggota organisasi menjadi tidak sehat serta anggota organisasi lebih mementingkan keuntungan pribadi. Interaksi sosial rendah dapat berdasarkan pada intensi, sikap, dan perilaku tidak etis, serta krisis moral. Rasa peduli dan saling menghormati yang kurang terhadap sesama organisator dapat menghalangi produktivitas anggota organisasi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, karena rendahnya tingkat komunikasi antar anggota sehingga kesolidan pada organisasi akan memudar seiring berjalannya waktu. Intensi, sikap dan perilaku tidak etis biasanya berasal dari prasangka dan penuturan kalimat kurang baik ke anggota organisasi lainnya.

3. **Faktor - faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Dampak Negatif dari Berlebihnya *Bonding Social Capital* pada Anggota Organisasi Mahasiswa**

Kesamaan dalam perilaku, pemikiran, dan kebiasaan akan menumbuhkan rasa keinginan dari anggota organisasi untuk membentuk kelompok tersendiri di luar struktur organisasi formal lantaran kedekatan emosional yang terjalin lebih mendalam dibandingkan kedekatan dengan anggota organisasi lain. Sepadan dengan penuturan Claridge (2018) yang menyatakan bahwa *bonding social capital* berlebihan dapat mendorong munculnya stereotip karena sifat dari *bonding social capital* yang sangat eksklusif dan terstruktur sehingga dapat menumbuhkan bias, rasisme, egoisme, dan elitisme yang dapat membentuk *outgroup*. Berlebihnya *bonding social capital* yang tercipta pada organisasi mahasiswa membuat anggota organisasi memiliki kesempatan untuk berbagi pengalaman dan pemikiran guna memperluas pengetahuan serta menambah kualitas kemampuan diri yang biasa dikomunikasikan dengan anggota organisasi yang berada dalam satu lingkaran pertemanan di luar struktur organisasi formal. Hal tersebut berdampak pada ketidak terbukaan anggota organisasi dengan anggota organisasi lain yang tidak dalam satu lingkup kelompok kecil di luar organisasi formal.

Perihal pemaparan di atas, peneliti menemukan satu tema yang dapat memberikan pemahaman lebih kompleks terkait faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari berlebihnya *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa. Temuan tema tersebut yaitu eksistensi kelompok kecil informal.

Keberadaan suatu kelompok pertemanan yang terbentuk di luar struktur organisasi formal dan terdiri dari beberapa anggota organisasi yang memiliki kedekatan emosional tertentu dapat menentukan tingkah laku hingga kinerja anggota tersebut karena pemikiran yang dikeluarkan cenderung sama dan terkadang anggota organisasi lebih memilih untuk mencapai tujuan pribadi atau tujuan kelompok kecil yang telah dibentuk. Pencapaian tujuan pribadi tersebut dapat meningkatkan eksistensi pribadi yang mudah mendominasi kalangan di bawah individu tersebut. Eksistensi kelompok kecil informal dipengaruhi oleh demografis, persamaan perilaku dan kebiasaan, serta keterasingan.

Kesamaan asal daerah dan latar belakang menggugah individu untuk saling berinteraksi dan menjalin kedekatan yang lebih dalam sehingga perilaku dan kebiasaan menjadi sama dalam berbagai hal. Pemikiran yang sama membuat kemunculan emosi positif antar anggota organisasi, selain itu persamaan perilaku sehari-hari atau kebiasaan yang dilakukan antar anggota organisasi membuat antar anggota organisasi tersebut terbiasa saling bertukar cerita terkait berbagai hal dan menumbuhkan rasa kepercayaan, dengan begitu *bonding social capital* yang terjalin semakin terikat kuat dan tidak dapat menghindari terbentuknya kelompok diluar organisasi formal. Terikat kuatnya *bonding social capital* hingga membentuk kelompok kecil informal membuat anggota organisasi yang tidak dalam kelompok kecil tersebut merasa segan untuk menjalin kedekatan dan mengakibatkan anggota organisasi tersebut menarik diri dari lingkungan organisasi sehingga cenderung memahami sesuatu sesuai dengan persepsi sendiri yang menyebabkan seringnya terjadi miskomunikasi antar anggota organisasi serta kinerja dan produktivitas dalam organisasi menjadi rendah dan kurang optimal.

C. Kelemahan Penelitian

Kelemahan atau kekurangan yang terdapat dalam proses penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tidak spesifik dalam pengambilan kriteria partisipan penelitian, yaitu anggota aktif organisasi mahasiswa selama 2 periode kepengurusan,. Hal tersebut membuat partisipan penelitian dapat bias dalam mengungkapkan pengalaman menjadi anggota organisasi, karena setiap periode masa kepengurusan memiliki pengalaman yang berbeda-beda.
2. Kurangnya literatur referensi terkait *bonding social capital*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan yang berupa dinamika psikologis terbentuknya *bonding social capital* dan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa yang berada di salah satu universitas di pulau Jawa. Berikut ringkasan temuan penelitian ini:

1. Terdapat tujuh temuan tema yang dapat direfleksikan untuk mengilustrasikan proses terbentuknya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa, yaitu: (1) Kelekatan; (2) Solidaritas sosial; (3) Kepercayaan; (4) Toleransi; (5) Interaksi sosial; (6) Komunikasi interpersonal; (7) Kerjasama yang produktif.
2. Dampak negatif dari *bonding social capital* tentunya akan merugikan dan mempengaruhi hubungan antar anggota organisasi sehingga memberikan efek bagi eksistensi melalui produktivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menemukan enam tema terkait faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya dampak negatif dari kurangnya *bonding social capital* pada anggota organisasi mahasiswa, yaitu: (1) Solidaritas rendah; (2) Interaksi sosial rendah; (3) Krisis kepercayaan; (4) Kerjasama rendah; (5) Performa organisasi Rendah; serta (6) Emosi negatif.
3. Berlebihnya *bonding social capital* yang tercipta pada anggota organisasi mahasiswa membuat anggota organisasi memiliki kesempatan untuk berbagi pengalaman dan pemikiran dengan anggota organisasi lain yang memiliki persamaan pemikiran dan kebiasaan sehingga secara tidak sadar kelekatan emosional yang terjalin membentuk perkumpulan sendiri di luar struktur organisasi formal dan berdampak pada ketidak terbukaannya anggota organisasi dengan anggota

4. organisasi lain yang tidak dalam satu lingkup kelompok kecil di luar organisasi formal.

B. Saran

1. Bagi Subjek

Subjek telah melewati proses dilematik terkait *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa yang sedang diikuti sehingga peneliti berharap agar subjek dapat terus berproses dalam memahami kelekatan emosional agar terus bermanfaat untuk pengembangan kualitas kemampuan diri subjek. Peneliti mengharapkan subjek terus belajar dan memahami dinamika *bonding social capital* agar subjek dapat sepenuhnya mengembangkan diri di bidang organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap pada peneliti selanjutnya dapat memperluas temuan mengenai fenomena *bonding social capital* pada organisasi mahasiswa. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk mengungkapkan lebih dalam terkait faktor yang mempengaruhi terbentuknya dampak positif dari *bonding social capital*. Peneliti selanjutnya juga dapat membuat intervensi psikologis yang bertujuan untuk membantu anggota organisasi dalam menempatkan *bonding social capital* agar tidak terganggunya proses pengembangan diri melalui organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfrojems, & Triyanti, A. (2019). Modal sosial bonding dalam pengembangan kampung wisata kreatif dago pojok kota bandung, provinsi Jawa Barat. *Fakultas Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20(2), 134–161.
- Brahmasari, Ayu, I., & Agus, S. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internrtional Wiratama Indonesia). *Jurnal Mananjemen Dan Wirausahawan*, 10(2), 124-135.
- Bugra, A. (2001). *Kriz ve geleneksel sosyal refah devleti*. Istanbul: Arastirma Zirvesi.
- Burke, S. M., Carron, A. V., & Shapcott, K. M. (2008). Cohesion in exercise groups: an overview. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1(2), 107–123. <https://doi.org/10.1080/17509840802227065>
- Carbone, J. T. (2019). Bonding social capital and collective action: associations with residents' perceptions of their neighbourhoods. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 29(6), 504–519. <https://doi.org/10.1002/casp.2415>
- Claridge, T. (2018). Functions of social capital – bonding, bridging, linking. *Social Capital Research*, January, 1–7.
- Claridge, T. (2018). *What is bonding social capital?* Australia: Retrieved from <https://www.socialcapitalresearch.com/what-is-bonding-social-capital/>
- Ellison, N. B., Steinfield, C., & Lampe, C. (2007). The benefit of facebook “friends.” *Journal of Computer Mediated Communication*, 12(4), 1143–1168.
- Evans, C. R., & Dion, K. L. (2012). Group cohesion and performance: a meta-analysis. *Small Group Research*, 43(6), 690–701. <https://doi.org/10.1177/1046496412468074>
- J, H. (2006). *Social capital (menuju keunggulan budaya manusia indonesia)*. Jakarta: MR-United Press.
- Julianto, B., & Agnanditiya Carnarez, T. Y. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi professional: kepemimpinan, komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691.
- Edin & Lenin. (1997). *Making ends meet*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kahija. (2017). *Penelitian fenomenologis: Jalan memahami pengalaman hidup*. Daerah Istimewa Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Kosasih. (2016). Peranan organisasi kemahasiswaan dalam pendidikan ilmu sosial. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 64–74.

- Lesser. E. (2000). *Knowledge ad social capital : Foundation and application*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Mahmudah, D. (2015). Komunikasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi dalam organisasi (communication, leadership style and motivation in kepemimpinan efektif. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19(2), 292.
- McEwan, D., & Beauchamp, M. R. (2014). Teamwork in sport: a theoretical and integrative review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 7(1), 229–250. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2014.932423>
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- Osman, U. (2021). ‘ Being alone is more painful than getting hurt ’ : the moderating role of workplace loneliness in the association between workplace. *Central European Business Review*, 10(1), 19–38. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.257>
- Paşamehmetoğlu, A., Guzzo, R. F., & Guchait, P. (2022). Workplace ostracism: Impact on social capital, organizational trust, and service recovery performance. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50(October 2021), 119–126. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.01.007>
- Pertiwi, M. C., Sulistiyawan, A., Rahmawati, I., & Kaltsum, H. U. (2015). Hubungan organisasi dengan mahasiswa dalam menciptakan leadership. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2, 227–234.
- Poerwandari. (2013). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. Jakarta: LPSP3 UI.
- Purwaningtyastuti, P., & Savitri, A. D. (2020). Kohesivitas kelompok ditinjau dari interaksi sosial dan jenis kelamin pada anak-anak panti asuhan. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 4(2), 118. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i2.2616>
- Putnam, & D, R. (1993). *Making democracy work. Civic traditions in modern Italy*. Princenton: Princeton University Press.
- Saheb, Slamet, Y., & Zuber, A. (2013). Modal sosial bagi petani miskin dalam mempertahankan ke;angsungan hidup. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 2(1), 17–34.
- Sakaria. J, A. (2013). Strategi nafkah (livelihood) masyarakat pesisir berbasis modal sosial. *Journal of Socious*, 13, 1-21. <https://doi.org/10.31857/s0044460x21010145>
- Selviana, S. (2019). Pengembangan skala modal sosial pada remaja. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, 37–52. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-214>
- Soekarno. (1986). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: CV. Miswar.

- Subiyakto, B., Sari, N. P., Mutiani, M., Faisal, M., & Rusli, R. (2020). Bonding social capital in social activities of urang banjar in the martapura riverbank. *The Innovation of Social Studies Journal*, 2(1), 17. <https://doi.org/10.20527/iis.v2i1.2307>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarru, H. (2011). *Dinamika kelompok*. Yogyakarta: Pascasarjana UGM.
- Susanti. (2020). Peran organisasi kemahasiswaan dalam pembentukan karakter mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 13–29.
- Woolcock, M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Canadian Journal of Policy Research*, 2(1), 1–35.
- Woolcock, M., & Narayan, D. (2000). Social capital: Implications for development, theory, and policy. *The World Bank Research Observer*, 15, 225–249.
- Yüksel, P., & Soner, Y. (2015). theoretical frameworks, methods, and procedures for conducting phenomenological studies in educational settings. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 6(1), 70-78. <https://doi.org/10.17569/tojq.59813>
- Zebua, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Coca-cola cabang malang. *Journal Media Mahardhika*, 15, 295–302.

