

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem sosial di mana individu dengan latar belakang, karakter, dan kepribadian yang berbeda bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa organisasi tidak hanya menjadi sarana pencapaian tujuan, tetapi juga wadah pembentukan perilaku, koordinasi, serta komunikasi yang efektif antar anggota. Ketika organisasi memiliki visi yang jelas dan budaya organisasi yang kondusif, pencapaian tujuan dapat berlangsung lebih efektif melalui dukungan kinerja anggotanya.

Budaya organisasi adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja. Dalam konteks budaya organisasi, berbagai model dapat dijadikan acuan untuk memperluas pemahaman. Model budaya organisasi Denison menekankan dimensi keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi organisasi sebagai elemen penting dalam mendorong kinerja. Schein dan Schein (2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh kelompok dalam memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpikir, merasakan, dan bertindak. Lebih lanjut, Al-Ali et al. (2022) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja, kepuasan anggota, dan

pencapaian target organisasi. Hasil penelitian ini mendukung temuan O'Reilly dan Chatman (2020) bahwa budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang efektif. Namun, berbeda dengan penelitian mereka yang berfokus pada perusahaan multinasional, penelitian ini menegaskan bahwa pada organisasi kemahasiswaan berbasis kepedulian lingkungan, nilai solidaritas dan kepedulian lingkungan menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja anggota. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Setiawan dan Fitriani (2022) yang menekankan pentingnya internalisasi nilai organisasi dalam meningkatkan motivasi anggota.

Mahasiswa Pecinta Alam Pasuruan Raya (Maparaya) merupakan organisasi kemahasiswaan yang bergerak di bidang pelestarian alam, lingkungan, dan pembinaan karakter melalui kegiatan petualangan seperti arung jeram, panjat tebing, dan jelajah hutan. Selain itu, Maparaya juga aktif dalam pendidikan lingkungan dan sosial untuk meningkatkan kesadaran ekologis di kalangan mahasiswa dan masyarakat. Namun, di tengah peran strategis tersebut, MAPARAYA menghadapi berbagai tantangan internal seperti rendahnya kedisiplinan, lemahnya akuntabilitas, serta kurang optimalnya koordinasi antaranggota yang berpotensi menghambat pencapaian visi dan misi organisasi.

Hasil observasi awal menunjukkan adanya permasalahan kinerja dalam organisasi Maparaya, seperti rendahnya kedisiplinan anggota, kurangnya akuntabilitas terhadap tugas, lemahnya kepemimpinan, minimnya empati dan kerja sama, serta rendahnya motivasi dan inisiatif. Temuan ini sejalan dengan

Sopiah dan Sangadji (2018) yang menyatakan bahwa kualitas kinerja anggota organisasi dipengaruhi oleh disiplin, otonomi kerja, ketepatan waktu, dan kolaborasi tim. Penelitian terbaru oleh Permana dan Hartono (2023) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kinerja pada organisasi kemahasiswaan melalui penguatan nilai kebersamaan dan rasa tanggung jawab.

Fenomena ini menimbulkan gap penelitian. Meskipun pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja telah banyak diteliti pada perusahaan dan lembaga formal, kajian serupa pada organisasi kemahasiswaan, khususnya organisasi pencinta alam, masih terbatas (Setiawan & Fitriani, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA PECINTA ALAM PASURUAN RAYA" serta mengidentifikasi strategi penguatan budaya organisasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja di masa mendatang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks yang telah dibahas sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Forum Mahasiswa Pecinta Alam Pasuruan Raya (MAPARAYA)?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada pertanyaan yang dikembangkan pada penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota di Maparaya

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan untuk mendalami lebih lanjut ilmu manajemen dan dapat menambah wawasan terkait budaya organisasi serta kinerja anggota organisasi.

2. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi kepustakaan Universitas Merdeka Pasuruan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan. Menjadi rujukan penelitian, sumber informasi dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, sehingga dapat dikembangkan lagi.