

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Pemilu 2024 Se-kabupaten Batang Hari

Budi Darma*, Kasiyati Yunita Wulansari

Universitas Graha Karya Muara Bulian

*Correspondence: 91bdarma@gmail.com

Abstract. *The title of this research is "The Influence of Organizational Culture on the Performance of the Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) of the 2024 Elections in Batang Hari District." This study aims to determine the influence of organizational culture on the performance of the Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) of the 2024 Elections in Batang Hari District. To achieve this research objective, simple linear regression analysis is used as the analytical tool. This is done because this research only applies one independent variable, namely organizational culture. Additionally, t-test and coefficient of determination are also utilized in this study. In the t-test analysis, the organizational culture variable influences the performance of the Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) of the 2024 Elections in Batang Hari District individually (partially). In the Coefficient of Determination test, organizational culture influences the performance of the District Election Committee (PPK) of the 2024 Elections in Batang Hari District by 76.96%. Meanwhile, 23.1% of the influence on the performance of the Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) of the 2024 Elections in Batang Hari District is affected by other variables not examined in this study*

Keywords: *management, organizational culture, performance, election 2024.*

PENDAHULUAN

Saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Salah satu tren utama adalah peningkatan keterampilan digital, di mana SDM perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang teknologi untuk tetap bersaing. Namun demikian, keterampilan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan kolaborasi juga tetap penting. Selain itu, kemampuan kepemimpinan menjadi fokus, di mana pemimpin harus mampu menginspirasi dan membimbing tim dengan efektif. Di samping itu, SDM juga perlu memiliki kemampuan belajar mandiri untuk terus mengikuti perkembangan industri. Kesejahteraan mental di tempat kerja juga semakin menjadi perhatian, sementara fleksibilitas kerja dan kesadaran akan keanekaragaman dan inklusi menjadi hal yang sangat dihargai dalam lingkungan kerja saat ini.

Kinerja bisa dikatakan sebagai jantung dari keberhasilan sebuah organisasi, dan dalam era yang ditandai dengan perubahan cepat dan persaingan yang intensif, kualitas kinerja menjadi kunci utama untuk mempertahankan daya saing. Organisasi yang sukses mengalirkan energi, fokus, dan inovasi dari seluruh tim ke arah pencapaian tujuan bersama. Ini mencakup pencapaian target keuangan, peningkatan produktivitas, dan pembangunan reputasi yang

kuat di mata pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Kinerja individu juga menjadi faktor penting, dimana karyawan dihargai atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan pribadi. Evaluasi kinerja secara teratur memberikan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan dan area pengembangan, memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi peluang perbaikan dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Namun, kinerja bukan hanya tentang angka dan metrik. Budaya kerja yang mempromosikan kolaborasi, umpan balik yang konstruktif, dan pemberdayaan juga memainkan peran penting dalam membangun kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, pemahaman yang holistik tentang kinerja, yang mencakup aspek keuangan, operasional, individu, dan budaya organisasi, menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif.

Kinerja memiliki makna yang fundamental bagi organisasi karena mencerminkan seberapa baik organisasi tersebut mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2017). Tingkat kinerja yang tinggi menandakan bahwa organisasi berhasil mencapai target-targetnya, baik itu dalam hal keuangan, operasional, maupun strategis yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja yang baik juga menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi di dalam organisasi,

yang dapat mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan. Kinerja yang superior juga memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, memperkuat kredibilitas dan reputasi di mata pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, kinerja yang baik juga berdampak positif pada kesejahteraan karyawan, dengan menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan menurunkan tingkat *turnover*. Dengan demikian, kinerja tidak hanya menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi, tetapi juga menjadi fondasi bagi pertumbuhan, keunggulan kompetitif, dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja organisasi sering kali dihadapkan pada berbagai hambatan yang dapat mengganggu pencapaian tujuan dan keberhasilan jangka panjang. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya sumber daya, baik itu finansial, manusia, atau teknologi. Ketika organisasi mengalami keterbatasan dalam hal sumber daya, seperti anggaran yang terbatas atau kekurangan personel yang berkualitas, hal ini dapat menghambat kemampuan untuk mengembangkan produk atau layanan baru, meningkatkan efisiensi operasional, atau bahkan memenuhi permintaan pelanggan. Selain itu, ketidakjelasan dalam tujuan dan peran juga sering menjadi hambatan yang signifikan. Ketika tujuan organisasi tidak jelas atau tidak dikomunikasikan dengan baik kepada semua anggota tim, hal ini dapat menyebabkan kebingungan, kurangnya fokus, dan kurangnya motivasi di antara karyawan. Ini juga dapat mengakibatkan tumpang tindih dalam tanggung jawab, konflik peran, dan kurangnya akuntabilitas.

Selain itu, budaya organisasi yang tidak sehat atau tidak mendukung juga dapat menjadi hambatan dalam kinerja. Ketika lingkungan kerja tidak mempromosikan kolaborasi, inovasi, atau dukungan antar rekan kerja, hal ini dapat menghambat kemampuan organisasi untuk mencapai potensi penuh. Selain itu, perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis, seperti perubahan teknologi, regulasi, atau preferensi pelanggan, juga dapat menjadi hambatan dalam kinerja. Organisasi yang gagal untuk beradaptasi dengan perubahan ini atau merespon dengan cepat dapat tertinggal di belakang pesaing. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan ini dengan bijaksana, baik melalui pengelolaan sumber daya, komunikasi yang efektif, pengembangan

budaya yang mendukung, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal.

Budaya organisasi merangkum serangkaian nilai-nilai, strategi, gaya kepemimpinan, visi, misi, serta norma-norma kepercayaan yang dipeluk dan diinternalisasi oleh anggota sebuah organisasi. Sebagai inti yang mendasari identitas perusahaan, budaya organisasi menjadi panduan bagi anggota baru dalam menyesuaikan sikap dan perilaku. Ini bukanlah hal yang sepele, karena mencerminkan akumulasi dari sejarah, nilai-nilai yang dianut, dan pengalaman bersama dalam suatu organisasi. Pentingnya budaya organisasi tak bisa diabaikan dalam meraih keberhasilan. Ketika dibangun dengan baik, budaya organisasi dapat menjadi salah satu aset terbesar bagi suatu perusahaan. Namun, untuk mencapai tingkat ini, diperlukan strategi yang cermat dan terencana. Budaya organisasi yang kuat bukanlah sesuatu yang terbentuk dengan sendirinya, melainkan hasil dari investasi waktu, perhatian, dan upaya yang berkelanjutan.

Lebih dari sekadar aspek internal, budaya organisasi juga menjadi kunci daya saing perusahaan. Di tengah persaingan yang semakin ketat di pasar global, budaya organisasi yang unik dan kuat dapat menjadi keunggulan kompetitif yang tidak tergantikan. Ini memberikan fondasi yang stabil untuk inovasi, adaptasi, dan pertumbuhan jangka panjang. Oleh karena itu, memahami dan mengelola budaya organisasi dengan bijaksana adalah langkah yang krusial bagi keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Hal ini bukan hanya masalah formalitas, tetapi juga sebuah keharusan strategis. Dengan membangun budaya organisasi yang sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sebuah organisasi dapat membentuk fondasi yang kokoh untuk mencapai visi dan misinya. Hambatan dalam budaya organisasi bisa menjadi penghalang bagi kesuksesan perusahaan. Ketika perubahan tidak diterima dengan baik, karyawan mungkin enggan beradaptasi dengan inovasi baru. Selain itu, mentalitas silo di antara departemen bisa menghambat kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Kepercayaan dan transparansi yang kurang bisa menciptakan ketidakpastian dan merusak hubungan di antara tim. Itulah mengapa penting untuk mengatasi hambatan-hambatan semacam ini agar budaya organisasi dapat mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Budaya organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja suatu organisasi. Budaya yang kuat dan positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa termotivasi, terlibat, dan memiliki kesejahteraan yang tinggi. Ketika nilai-nilai inti organisasi tercetak dalam budaya yang dianut, karyawan cenderung merasa lebih terikat dengan tujuan dan misi perusahaan, memunculkan rasa memiliki dan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat atau tidak konsisten dapat menjadi hambatan bagi kinerja. Misalnya, budaya yang mempromosikan politik kantor, ketidakadilan, atau kurangnya komunikasi yang terbuka dapat menciptakan ketidakpastian dan kecemasan di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi.

Selain itu, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran terus mendorong kinerja yang tinggi. Ketika karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, berkolaborasi dalam tim, dan mengambil risiko yang sesuai untuk mencapai tujuan bersama, potensi kreativitas dan inovasi terbuka. Ini memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pasar dan teknologi dengan lebih cepat, serta menemukan solusi yang lebih efektif untuk tantangan yang kompleks. Selain itu, budaya yang mendorong pembelajaran terus-menerus dan pengembangan diri memberikan karyawan kesempatan untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan kolektif.

Pentingnya budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja juga tercermin dalam kemampuannya untuk mempertahankan dan menarik bakat terbaik. Organisasi dengan budaya yang positif dan inklusif memiliki reputasi yang baik di pasar tenaga kerja, menarik karyawan yang berkualitas tinggi yang berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan budaya organisasi yang cenderung lebih setia dan berkomitmen, mengurangi turnover dan meminimalkan biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan ulang. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan sehat bukan hanya memengaruhi kinerja organisasi secara langsung, tetapi juga membentuk fondasi untuk keberhasilan jangka panjang melalui pengaruhnya terhadap karyawan, inovasi, dan kemampuan organisasi untuk menarik dan

mempertahankan bakat terbaik. Oleh karena itu, pengelolaan budaya organisasi menjadi penting dalam upaya untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Pemilu 2024 Sekabupaten Batang Hari.

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Sofyandi (2019), dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan strategis dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, termasuk perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, dalam berbagai aktivitas operasional yang berkaitan dengan SDM. Ini meliputi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan, seperti promosi, demosi, dan transfer, serta evaluasi kinerja, kompensasi, manajemen hubungan industrial, dan manajemen pemutusan hubungan kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif dari SDM dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2007), mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut: 1) pelaksanaan norma; 2) pelaksanaan nilai-nilai; 3) kepercayaan; 4) berorientasi kepada semua kepentingan anggota; 5) agresif dalam bekerja; 6) mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2010), kinerja pegawai adalah hasil prestasi individu dalam menjalankan tugasnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para anggotanya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus dilakukan untuk setiap unit kerja dalam organisasi guna memastikan penilaian yang obyektif terhadap kinerja sumber daya manusia. Kinerja seorang pegawai dianggap baik ketika memiliki keterampilan yang tinggi, bersedia bekerja keras, mendapatkan gaji sesuai dengan kesepakatan, dan memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik. Menurut Wibowo (2017), penilaian yang objektif dan akurat terhadap kinerja karyawan dapat dicapai dengan menggunakan berbagai indikator. Berikut adalah

beberapa indikator kinerja yang dijelaskan: 1) tujuan; 2) standar; 3) umpan balik; 4) alat atau sarana; 5) kompetensi; 6) motivasi; dan 7) peluang.

METODE

Populasi merupakan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, serta digunakan untuk membuat kesimpulan dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota PPK Sekabupaten Batang Hari sebanyak 40 (empat puluh) orang. Sampel dapat dijelaskan sebagai sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Menurut Arikunto (2019), apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang, disarankan untuk mengambil seluruhnya. Namun, jika jumlah subjek besar atau melebihi 100 orang, dapat diambil sampel sebanyak 10-15% atau 20-25% atau lebih dari total populasi. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

Data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini bersifat primer, yang artinya diperoleh secara langsung melalui distribusi kuesioner kepada seluruh anggota PPK Sekabupaten Batang Hari. Dalam proses analisis data, penelitian ini mengaplikasikan regresi linier sederhana yang melibatkan satu variabel independen, yaitu budaya organisasi, serta dilengkapi dengan Uji t dan Koefisien Determinasi. Dengan menggunakan metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara budaya organisasi dan variabel kinerja. Rumus regresi linier

berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = a + \beta X$

Keterangan : Y = kinerja; a = konstanta; β_1 = koefisien regresi; X_1 = budaya kerja

Uji t bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen ketika diamati secara terpisah. Proses uji t ini umumnya digunakan dalam penelitian yang melibatkan satu atau lebih variabel independen. Menurut Darma (2021), pelaksanaan uji t melibatkan perbandingan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Berikut adalah kriteria penilaian yang digunakan dalam uji t: jika t-hitung > t-tabel, maka variabel independen yang diuji memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel dependen; dan jika t-hitung < t-tabel, maka variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Darma (2021), koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai ukuran untuk menilai sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini mengacu pada nilai R Square (R^2), yang dapat berkisar dari 0 (nol) hingga 1 (satu). Besarnya nilai koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel X dalam menjelaskan variasi pada variabel Y. Dengan demikian, pendekatan ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

HASIL

Tabel 1
Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.896	1.927		-1.503	.141
budaya_organisasi	1.439	.126	.881	11.451	.000

Sumber: data olahan

Tabel 1 diketahui bahwa nilai a sebesar -2,896 dan nilai b sebesar 1,439. Dari data tersebut, maka didapat persamaan sebagai berikut: $Y = -2,896 + 1,439 X$. Adapun penjelasan dari rumus tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -2,896. Hal ini berarti bahwa jika nilai variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar nol (0), maka kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Pemilu 2024 Sekabupaten Batang Hari sebesar -2,896 satuan.

2. Nilai koefisien regresi untuk budaya organisasi (b) sebesar 1,439. Hal ini berarti, jika terjadi peningkatan nilai budaya organisasi sebesar satu satuan akan menaikkan nilai kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Pemilu 2024 Sekabupaten Batang Hari sebesar 1,439 satuan.

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan mengenai pengujian uji t dalam penelitian ini adalah nilai t-hitung untuk variabel

budaya organisasi (X) sebesar 11,541. Kemudian diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,02439. Berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel, maka didapat nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ($11,541 > 2,02439$). Maka, variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Pemilu 2024 Se-kabupaten Batang Hari secara parsial.

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.775	.769	1.90162

Sumber: data olahan

Tabel 2 nilai yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,769. Ini berarti bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Pemilu 2024 Sekabupaten Batang Hari sebesar 76,9%. Sedangkan 22,1% yang mempengaruhi mempengaruhi kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Pemilu 2024 Se-kabupaten Batang Hari dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Pemilu 2024 Se-kabupaten Batang Hari dengan kontribusi sebesar 76,96%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Darma, Budi. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sofyandi, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan. Keenam. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada