Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 1 (2025): Februari, 254-257
DOI: 10.33087/jiubj.v25i1.6040

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pilkada 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari

Budi Darma*, Kasiyati Yunita Wulansari, Fauziah, Raden Hebat Kurnia
Universitas Graha Karya Muara Bulian
*Correspondence: 91bdarma@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pilkada 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari. Populasi penelitian ini adalah seluruh Panitia Pemungutan Suara (PPS) Sekecamatan Bajubang yang berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan data penelitian ini melalui penggunaan kuesioner, wawancara, serta observasi secara langsung kepada Panitia Pemungutan Suara (PPS) Sekecamatan Bajubang, kemudian dianalisis menggunakan analis regresi linier sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Sekecamatan Bajubang sebesar 60%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Panitia Pemungutan Suara (PPS)

Abstract. *This research aims to determine the influence of organizational culture on the performance of the 2024 Regional Election Voting Committee (PPS) in Bajubang District, Batang Hari Regency. The population of this study was the entire Voting Committee (PPS) in Bajubang District, totaling 30 people. The data collection method for this research is through the use of questionnaires, interviews, and direct observation of the Bajubang District Voting Committee (PPS), then analyzed using a simple linear regression analyst. The research results prove that there is a positive and significant influence between organizational culture variables on the performance of the Voting Committee (PPS) in Bajubang District by 60%.*

Keywords: *Organizational Culture, Performance, Voting Committee*

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, dimana 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. 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 (Mangkunegara, 2017).

Dalam beberapa tahun terakhir, manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah mengalami transformasi besar seiring dengan perubahan signifikan dalam lanskap bisnis global. Salah satu perubahan mencolok adalah meningkatnya penggunaan teknologi digital dalam berbagai praktik MSDM. Perusahaan kini semakin banyak mengadopsi sistem berbasis cloud untuk manajemen SDM, platform HRIS (*Human Resources Information System*) yang modern, dan aplikasi seluler guna mempermudah proses seperti rekrutmen hingga pengelolaan kinerja karyawan.

Selain itu, penerapan analitik data telah menjadi elemen penting dalam pengambilan keputusan strategis MSDM. Analitik memungkinkan perusahaan memprediksi tren, menemukan pola-pola penting, serta mengoptimalkan kebijakan terkait rekrutmen, retensi tenaga kerja, dan pengembangan keterampilan karyawan. Perubahan preferensi dan harapan karyawan juga mendorong organisasi untuk memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan tenaga kerja melalui berbagai inisiatif seperti program kesehatan, keseimbangan kerja-kehidupan, serta kebijakan yang meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Organisasi juga semakin sadar akan pentingnya menciptakan budaya kerja yang inklusif dan beragam. Ini tidak hanya tercermin dalam kebijakan perekrutan yang adil tetapi juga dalam komitmen terhadap kesetaraan dan peningkatan pemahaman akan keberagaman. Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan menjadi fokus untuk memperkuat kompetensi karyawan, dengan pandangan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah strategi jangka panjang yang penting di tengah perubahan yang cepat. Perkembangan ini menunjukkan respons proaktif MSDM terhadap tantangan dan peluang di era modern.

Budaya organisasi memiliki peran vital dalam keberhasilan suatu organisasi. Budaya ini mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadi keunggulan kompetitif dengan meningkatkan loyalitas karyawan, produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif. Selain itu, budaya organisasi juga dapat memperkuat identitas perusahaan dan mendukung inovasi, adaptasi, serta pembelajaran organisasi secara berkelanjutan.

Budaya yang inklusif dan beragam mampu mendorong partisipasi aktif, kreativitas, serta pengembangan individu dalam organisasi. Hal ini meningkatkan kolaborasi dan produktivitas karena tenaga kerja merasa dihargai dan didukung. Selain itu, budaya yang mendorong inovasi memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil risiko yang terukur, mencoba hal-hal baru, dan belajar dari kegagalan. Dalam lingkungan yang inklusif, keberagaman ide dan perspektif juga menghasilkan solusi kreatif dan keputusan yang lebih baik. Namun, budaya organisasi yang tidak sehat dapat menjadi hambatan signifikan bagi kinerja optimal. Resistensi terhadap perubahan sering menjadi kendala utama, di mana karyawan merasa enggan meninggalkan kebiasaan atau norma yang sudah lama ada. Ketidaksesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi juga dapat menyebabkan konflik, menurunkan motivasi, dan bahkan memicu turnover. Selain itu, budaya yang tidak etis, kompetitif secara berlebihan, atau eksklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan konflik internal.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, diperlukan komitmen kolektif dari seluruh lapisan organisasi. Pendekatan ini mencakup pemahaman mendalam tentang nilai-nilai organisasi, komunikasi yang efektif, dan langkah-langkah nyata dari pihak manajemen. Dengan mengelola hambatan ini, organisasi dapat membangun budaya yang mendukung inklusi, kesehatan, dan kinerja tinggi, yang pada akhirnya memperkuat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) dalam Pilkada 2024 memainkan peranan yang sangat penting dalam memastikan kelancaran dan keberhasilan penyelenggaraan pemilu. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan pola interaksi yang diterapkan dalam organisasi. Ketika budaya organisasi yang diterapkan di PPS berfokus pada integritas, keadilan, dan profesionalisme, maka seluruh anggota PPS akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, transparansi, dan akuntabilitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak jelas dapat mengganggu kinerja dan merusak kepercayaan publik terhadap proses pemilu.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi hubungan ini adalah kepemimpinan dalam budaya organisasi. Kepemimpinan yang baik akan memberikan contoh dalam hal etika kerja, disiplin, dan nilai-nilai yang harus dijunjung oleh seluruh anggota PPS. Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif dan menginspirasi tim untuk bekerja sama akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tercapainya tujuan pemilu. Sebuah budaya yang mendukung keterbukaan dan kerja tim yang solid, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki peran yang penting, akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, budaya organisasi yang mengedepankan komunikasi yang jelas dan terbuka sangat penting dalam konteks PPS. Kinerja PPS sangat bergantung pada aliran informasi yang cepat dan akurat antara anggota, terutama dalam situasi yang penuh tekanan selama hari pemungutan suara. Dalam budaya yang baik, terdapat mekanisme yang memungkinkan setiap anggota untuk mengungkapkan pendapat dan berbagi informasi secara efektif. Ini akan membantu mencegah kesalahan, kebingunguan, dan potensi konflik yang dapat mengganggu kelancaran pemilu.

Nilai-nilai budaya organisasi juga berperan dalam pembentukan etika kerja yang tinggi di kalangan anggota PPS. Sebagai contoh, apabila budaya organisasi menekankan pentingnya integritas, maka anggota PPS akan lebih cenderung untuk melakukan pekerjaan

mereka tanpa adanya praktik curang atau kolusi, menjaga hasil pemilu agar tetap sah dan akurat. Nilai-nilai seperti ini tidak hanya penting bagi kualitas proses pemilu, tetapi juga dalam memastikan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap sistem demokrasi tetap terjaga. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang diterapkan dalam PPS akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan kinerja anggota. Budaya yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, efisiensi dalam setiap tahapan pemilu, serta membangun rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja panitia Pemungutan Suara (PPS) Pilkada 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah konsep yang kompleks dan terdiri dari berbagai elemen yang membentuk identitas serta karakteristik unik suatu organisasi. Menurut Torang (2013), budaya organisasi mencakup prinsip, nilai, keyakinan, cara, serta kebiasaan dalam menjalankan aktivitas, yang merupakan hasil dari interaksi serta pengalaman di dalam organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi terbentuk melalui akumulasi pengalaman dan praktik yang diterapkan oleh anggota organisasi saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari.

Sementara Basri (2021) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah identitas yang berlandaskan pada keyakinan serta nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman mengenai apa yang dianggap penting dan bagaimana anggota organisasi seharusnya berpikir, bertindak, dan berinteraksi. Keyakinan serta nilai-nilai tersebut menjadi dasar moral dan etis yang mengarahkan perilaku individu di dalam organisasi.

Budaya organisasi adalah kesepakatan perilaku yang dijalankan oleh anggota organisasi untuk menciptakan efisiensi, kreativitas, akurasi, dan hasil yang optimal. Menurut Wirawan (2007) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator budaya organisasi yang dapat dijadikan acuan, yaitu: 1) penerapan norma; 2) penerapan nilai-nilai; 3) kepercayaan; 4) berorientasi pada kepentingan bersama; 5) semangat dalam bekerja; dan *6)* memelihara stabilitas kerja

Kinerja

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari pekerjaan dan tindakan yang tercapai melalui pemenuhan tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu. Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang dicapai dengan memenuhi tugas yang diberikan dalam rentang waktu yang sudah ditentukan. Sementara itu, Afandi (2021) memberikan pengertian kinerja sebagai kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Selanjutnya menurut Kasmir (2019) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja, antara lain: 1) kualitas (mutu); 2) kuantitas; 3) waktu; dan 4) ketepatan waktu.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian sensus, karena subjek dari populasi penelitian ini adalah seluruh Panitia Pemungutan Suara (PPS) Sekecamatan Bajubang yang berjumlah 30 orang sekaligus dijadikan sampel dalam penelitian ini (Arikunto, 2019). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari informan atau subjek yang sedang diteliti dengan metode pengumpulan data melalui penggunaan kuesioner, wawancara, serta observasi secara langsung kepada Panitia Pemungutan Suara (PPS) Sekecamatan Bajubang.

Analisis data, penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana dengan satu variabel independen, yakni budaya organisasi. Proses analisis ini dilengkapi dengan uji t dan koefisien determinasi untuk mengevaluasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Model penelitian ini adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = \alpha + \beta X$

Keterangan : Y = kinerja; a = konstanta; β = koefisien regresi; dan X = budaya kerja

Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut: (Sugiyono. 2018)

- Jika t-hitung > t-tabel, maka variabel independen yang diuji memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen.
- Jika thitung lebih kecil dari ttabel, maka variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, menurut Sugiyono (2018) menjelaskan koefisien determinasi (R^2)

digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dijelaskan. Nilai R^2 ini berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana angka yang lebih tinggi menunjukkan kontribusi yang lebih besar dari variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2, semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen, memberikan gambaran seberapa kuat hubungan antar keduanya.

HASIL

Tabel 1
Hasil Penelitian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.293	.739		3.104	.002
	Budaya organisasi	.205	.066	.241	3.094	.003

Sumber: data olahan

Hasil penelitian pada Tabel 1 diperoleh persamaan pada model penelitian ini adalah Y = 2,293 + 0,205X; artinya nilai konstanta (α) sebesar 2,293 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi memiliki nilai nol (0), maka tingkat kinerja PPS Sekecamatan Bajubang akan berada pada nilai 2,293 satuan. Koefisien budaya organisasi (β) sebesar 0,205; artinya jika setiap kenaikan satu satuan dalam budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja PPS Sekecamatan Bajubang sebesar 0,205 satuan.

Tabel 1 juga menjelaskan nilai t-hitung untuk variabel budaya organsasi (X) sebesar 3,094 > t tabel (2,04841); artinya terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja PPS Sekecamatan Bajubang.

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779[a]	.607	.600	2.01479

Sumber: data olahan

Tabel 2 menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,600; artinya variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Sekecamatan Bajubang sebesar 60% sedangkan 40% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Sekecamatan Bajubang, adapun besar pengaruh tersebut sebesar 60%..

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan* Indikator, Edisi ke-2. Zanafa Publishing.

Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta

Hasan Basri. 2021. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Sukabumi: CV Jejak

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Syamsir Torang. 2013. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta

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