

## PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU

Anita Therasari<sup>1</sup>, Cecep Wahyudin<sup>2</sup>, G. Goris Seran<sup>3</sup>, Faisal Tri Ramdani<sup>4</sup>, Rita

Rahmawati<sup>5</sup>, Neng Virly Apriliyani<sup>6</sup>

<sup>1</sup>[anitherasari@gmail.com](mailto:anitherasari@gmail.com), <sup>2</sup>[cecep.wahyudin@unida.ac.id](mailto:cecep.wahyudin@unida.ac.id), <sup>3</sup>[ggseraan@unida.ac.id](mailto:ggseraan@unida.ac.id),

<sup>4</sup>[faisaltr@unida.ac.id](mailto:faisaltr@unida.ac.id), <sup>5</sup>[rita.rahmawati@unida.ac.id](mailto:rita.rahmawati@unida.ac.id), <sup>6</sup>[neng.virly@unida.ac.id](mailto:neng.virly@unida.ac.id)

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Program Studi Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor

Korespondensi Author: Anita Therasari

Email: [anitherasari@gmail.com](mailto:anitherasari@gmail.com)

---

---

### ABSTRAK

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai di berbagai lembaga, termasuk Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi, efisien, dan produktivitas pegawai. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana aspek-aspek dari budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Bawaslu. Mengingat pentingnya fungsi Bawaslu dalam mengawasi proses pemilu yang adil dan demokratis, sangat penting untuk mengevaluasi dan memahami faktor-faktor budaya organisasi yang memiliki keterlibatan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bawaslu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif, menggunakan Theory Luthans (2012: 550) adalah sebagai berikut: Norma, Filosofi, Aturan, Kerja Sama. Hasil penelitian menunjukkan dapat diambil kesimpulan budaya organisasi ini memiliki peran penting terhadap kinerja pegawai ataupun pengalaman kerja pegawai, norma-norma yang diterapkan di Bawaslu seperti integritas, kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas diakui sebagai faktor utama yang membantu mengarahkan perilaku dan sikap yang diharapkan dari setiap pegawai.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kinerja, peran

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif bagi pegawai bawaslu (Badan Pengawas Pemilihan Umum). Bawaslu memiliki tanggung jawab atas pemilihan umum dan menjaga demokrasi dalam suatu negara, untuk menjalankan tugasnya dengan efektif kinerja pegawai bawaslu perlu diperhatikan. Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi, Menurut (Sule & Saefullah, 2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Bisa dilihat dalam pengertian tersebut ternyata budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi dapat mendorong pegawai bawaslu dalam menjalankan tugasnya dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan kejujuran. Budaya yang menekan integritas dapat membantu mengurangi terjadinya korupsi dan pelanggaran etika dalam melaksanakan tugas. Budaya organisasi pun dapat meningkatkan kerjasama antar pegawai, Kerjasama yang baik antarpegawai bisa meningkatkan efektifitas dalam pelaksanaan pemilu, konteks bawaslu. Tidak hanya itu budaya organisasi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memotivasi pegawai dalam memberikan yang terbaik. Menurut Luthans (2012: 550) adalah sebagai berikut: Norma, Filosofi, Aturan, Kerja Sama.

Dengan adanya budaya yang dapat mendukung inovasi, pegawai akan merasa termotivasi dalam mencari solusi saat menjalankan tugas. Hal ini dapat membantu pegawai bawaslu dalam perkembangan dengan adanya perubahan-perubahan yang ada dipemilu dan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas pegawai bawaslu secara keseluruhan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai, dalam kinerja suatu organisasi ditentukan dengan sumber daya manusia yang mempunyai beberapa perbedaan di dalamnya seperti motivasi tinggi, kreatif dan mengembangkan inovasi yang membuat kinerja menjadi semakin baik. Oleh

karena itu Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kemampuannya. Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja yang nyaman sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2021) menyatakan bahwa Budaya organisasi dan kinerja pegawai merupakan dua aspek penting dan tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi. Namun ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh pegawai dalam menerapkan budaya organisasi, yaitu inovasi dan risiko. Seorang pemimpin harus mengelola budaya organisasi dengan baik, karena mempunyai banyak pemikiran dan gagasan yang menarik. Selanjutnya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting seperti penelitian yang dilakukan oleh Moch Zainuddin & Addinin Nasikhah (2020) tentang "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" sedangkan menurut Abdul Hakim dan Anwar Hadipapo (2015) tentang " Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi" menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM artinya semakin tinggi intensitas budaya organisasi maka semakin tinggi juga kepada kinerja SDM.

Kaitan dengan kinerja bisa dikatakan bahwa setiap kinerja dari hasil individu seseorang secara keseluruhan dalam suatu organisasi bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman untuk mendorong tingkat kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis sejauh mana budaya organisasi berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja pegawai, adanya hal ini dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengetahui aspek budaya yang mendukung ataupun menghambat.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah sebuah Langkah awal penulis dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian dan memperoleh sebuah data. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan

pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2005:4) pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan penelitian dimana data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar-gambar, dan bukan angka. Data tersebut dapat berupa dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumentasi, atau memo dan dokumentasi lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan, penelitian kami menemukan bahwa budaya organisasi yang suportif dapat meningkatkan kinerja pegawai Bawaslu. Pernyataan ini didukung oleh wawancara dengan beberapa pegawai yang menyebutkan bahwa budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja mereka. Saat melakukan wawancara di Bawaslu, penulis menggunakan Theory Luthans (2012: 550) adalah sebagai berikut: Norma, Filosofi, Aturan, Kerja Sama.

1. Apakah bapak/ ibu merasa norma di Bawaslu membantu bekerja lebih baik? Menurut beberapa pendapat pegawai bawaslu dapat disimpulkan bahwa norma-norma yang ada di Bawaslu membantu pegawai bekerja lebih baik. Norma-norma ini memberikan panduan yang jelas mengenai perilaku dan sikap yang diharapkan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Misalnya seperti, norma tentang integritas dan kejujuran membuat pegawai selalu berhati-hati dan bertanggung jawab dalam setiap tindakan, memastikan bahwa keputusan yang diambil adalah adil dan tidak memihak. Selain itu, norma-norma tersebut mendorong budaya transparansi dan akuntabilitas, yang tidak hanya memperkuat kepercayaan antara pegawai tetapi juga dengan masyarakat yang di berikan pelayanan.
2. Apakah norma kerja di Bawaslu jelas dan mudah dipahami? Beberapa pendapat pegawai Bawaslu dapat disimpulkan bahwa norma kerja di Bawaslu jelas dan mudah dipahami. Setiap norma dan aturan kerja telah dijelaskan

secara rinci melalui berbagai pelatihan, panduan tertulis, dan sosialisasi rutin yang diadakan. Norma-norma tersebut mencakup dengan berbagai aspek penting seperti integritas, transparansi, akuntabilitas, dan kerjasama tim, yang semuanya diuraikan dengan contoh-contoh konkret sehingga mudah diikuti oleh setiap pegawai.

3. Apakah filosofi Bawaslu memotivasi bapak/ibu untuk bekerja lebih keras? Beberapa pendapat pegawai Bawaslu dapat disimpulkan bahwa merasa netral terhadap pernyataan bahwa filosofi Bawaslu dapat memotivasi untuk bekerja lebih keras. Meskipun filosofi Bawaslu yang menekankan pentingnya integritas, keadilan, dan profesionalisme adalah nilai-nilai yang di hargai, tetapi beberapa pegawai tidak merasa bahwa filosofi tersebut secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi dalam bekerja. Motivasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang mendukung, hubungan baik dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.
4. Apakah filosofi Bawaslu mendorong bapak/ibu untuk berinovasi di tempat kerja? Beberapa pendapat pegawai bawaslu dapat disimpulkan bahwa filosofi Bawaslu yang menekankan pada integritas, profesionalisme, dan keadilan memberikan landasan yang kuat untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Nilai-nilai ini memotivasi pegawai untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah dan mencari solusi inovatif yang sejalan dengan prinsip-prinsip organisasi.
5. Apakah aturan di Bawaslu membantu bapak/ibu bekerja dengan lebih baik? Beberapa pendapat pegawai bawaslu dapat disimpulkan bahwa Aturan-aturan tersebut memberikan kerangka kerja yang jelas dan panduan tentang bagaimana tugas harus diselesaikan, yang tentunya penting untuk menjaga konsistensi dan integritas dalam pekerjaan. Namun, terkadang aturan yang

terlalu kaku bisa menjadi penghalang dalam situasi yang membutuhkan fleksibilitas dan penyesuaian cepat.

6. Apakah aturan di Bawaslu diterapkan secara konsisten? Beberapa pendapat pegawai bawaslu dapat disimpulkan bahwa aturan di Bawaslu dijalankan dengan baik dan memberikan panduan yang jelas bagi seluruh pegawai, yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan adil. Namun, ada juga situasi di mana penerapan aturan tersebut tampak kurang konsisten, Ketidakpastian ini terkadang dapat menimbulkan kebingungan dan mempengaruhi efektivitas kerja.
7. Apakah kerja sama antar pegawai di Bawaslu membantu bapak/ibu dalam bekerja? Beberapa pendapat pegawai bawaslu dapat disimpulkan bahwa kerja sama antar pegawai di Bawaslu sangat membantu pegawai dalam bekerja. Kolaborasi yang baik antar rekan kerja memungkinkan kami untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien. Melalui kerja sama tim, berbagai perspektif dan keahlian dapat digabungkan untuk mencapai solusi terbaik dalam menghadapi tantangan yang ada.
8. Seberapa sering bapak/ibu berkolaborasi dengan rekan kerja di Bawaslu? Beberapa pendapat pegawai bawaslu dapat disimpulkan bahwa Kerja sama yang intens sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien dan efektif, karena pegawai dapat saling melengkapi dan memanfaatkan keahlian masing-masing. Selain itu, seringnya berkolaborasi juga memperkuat hubungan profesional dan meningkatkan rasa solidaritas di antara pegawai, yang akhirnya menciptakan lingkungan kerja lebih harmonis dan produktif.
9. Apakah bapak/ibu puas dengan kinerja Anda di Bawaslu? Beberapa pendapat pegawai bawaslu dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa puas dengan kinerja di Bawaslu. pegawai telah berusaha untuk selalu bekerja dengan penuh dedikasi, integritas, dan profesionalisme dalam menjalankan

setiap tugas yang diberikan. Setiap tantangan yang dihadapi oleh pegawai dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin, dan selalu berusaha memberikan kontribusi positif bagi tim dan organisasi. Selain itu, pegawai juga terus berupaya untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan diri.

10. Apakah budaya organisasi Bawaslu membantu bapak/ibu bekerja lebih baik? Beberapa pendapat pegawai bawaslu dapat disimpulkan bahwa pegawai terkadang merasa netral dan tidak terbantu oleh budaya organisasi yang ada di bawaslu, Meskipun ada beberapa aspek positif, seperti upaya untuk menegakkan integritas dan profesionalisme, saya menemukan bahwa elemen-elemen budaya organisasi tertentu tidak selalu mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Meskipun ada beberapa aspek positif, seperti upaya untuk menegakkan integritas dan profesionalisme, saya menemukan bahwa elemen-elemen budaya organisasi tertentu tidak selalu mendukung efisiensi dan efektivitas kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bawaslu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam pengaruh terhadap kinerja dan pengalaman kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, norma-norma yang diterapkan di Bawaslu seperti integritas, kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas diakui sebagai faktor utama yang membantu mengarahkan perilaku dan sikap yang diharapkan dari setiap pegawai. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan antar pegawai, tetapi juga memperkuat hubungan dengan masyarakat yang dilayani oleh Bawaslu. Penggunaan teori Luthans (2012: 550) dalam wawancara dengan pegawai Bawaslu memberikan landasan yang kuat untuk memahami bagaimana norma-norma ini diterapkan dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

Namun demikian, keseluruhan pengalaman pegawai terhadap filosofi organisasi seperti integritas, keadilan, dan profesionalisme menunjukkan respon yang netral. Meskipun tidak semua pegawai merasa bahwa filosofi organisasi secara langsung meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Motivasi dalam bekerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang baik, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Oleh karena itu, sementara filosofi Bawaslu menyediakan kerangka kerja penting, implementasinya mungkin perlu disesuaikan untuk lebih efektif menginspirasi motivasi intrinsik di antara pegawai.

Dalam konteks inovasi, filosofi Bawaslu yang menekankan pada integritas dan profesionalisme dikenali sebagai pendorong bagi pegawai untuk berinovasi di tempat kerja. Pegawai merasa didorong untuk mencari solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah yang kompleks, sejalan dengan nilai-nilai organisasi yang ditanamkan. Namun, tantangan terkait dengan fleksibilitas aturan dan prosedur yang terkadang terlalu kaku dapat menghambat kebebasan untuk bereksperimen dan mengembangkan ide-ide baru. Ini menunjukkan perlunya penyesuaian dalam implementasi aturan agar mendukung lebih baik upaya inovasi di Bawaslu.

Kolaborasi antar pegawai di Bawaslu juga diakui sebagai elemen yang sangat berharga dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Melalui kerja sama yang baik, pegawai dapat saling melengkapi dalam menghadapi tugas-tugas yang kompleks, serta mengintegrasikan berbagai perspektif untuk mencapai tujuan bersama. Ini tidak hanya memperkuat kualitas hasil kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

## REFERENSI

- Ahmad, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan. *jurnal ilmiah magister manajemen*, 3, 213-223.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1, 23-32.

- Hakim Abdul, H. A. (2015). PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI WAWOTOBI. *EKOBIS*, 16, 1-11.
- Nailin, M. N. (2020). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17, 273-286.
- Ridwan. (2021). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1, 14-24.
- Zaenuddin. Moch, N. A. (2020). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Islamic Economic Development*, 4, 1-40.