Dinamika Kreatif Manajemen Strategis
Vol. 06, No 2

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN KINERJA PERSONEL TNI AL

Iskandar[1)], Edvien Adi Putra[2)]

[1),2)]Sekolah Staff dan Komando Angkatan Laut (SESKOAL)

Email : scanderslii@gmail.com[1], edvienaal53@gmail.com[2]

Abstract: *A strong work culture has been proven to be one of the crucial factors in enhancing personnel performance across various organizations, including in military contexts. In the Indonesian Navy (TNI AL), where high performance demands are essential in carrying out its duties, the question of how work culture affects personnel performance becomes highly relevant. This article aims to analyze the relationship between work culture and personnel performance in the Indonesian Navy (TNI AL). This research employs a quantitative approach by gathering data from TNI AL personnel through surveys and interviews. Work culture is evaluated through indicators such as organizational values, norms, and practices applied within the work environment. Meanwhile, personnel performance is measured through target achievement, supervisor evaluations, and other performance outcomes. The analysis results indicate a significant relationship between work culture and personnel performance in the Indonesian Navy (TNI AL). A supportive work culture, where emphasized organizational values include discipline, cooperation, and commitment, is closely associated with better personnel performance. Furthermore, these findings also highlight the importance of factors such as effective leadership in reinforcing a positive work culture and, consequently, enhancing personnel performance. This article concludes that a better understanding of the relationship between work culture and personnel performance can assist the Indonesian Navy (TNI AL) in designing more effective organizational development strategies. Encouraging a healthy work culture and paying attention to leadership aspects are crucial steps in ensuring optimal personnel performance in executing complex military tasks.*

Keywords: *Work Culture, Personnel Performance, Indonesian Navy (TNI AL).*

Abstrak: Budaya kerja yang kuat telah terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja personel di berbagai organisasi, termasuk dalam konteks militer. Di lingkungan TNI Angkatan Laut (TNI AL), dimana tuntutan kinerja yang tinggi merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan tugasnya, pertanyaan mengenai bagaimana budaya kerja mempengaruhi kinerja personel menjadi sangat relevan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis hubungan budaya kerja dengan kinerja personel TNI Angkatan Laut (TNI AL). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data dari personel TNI AL melalui survei dan wawancara. Budaya kerja dievaluasi melalui indikator

seperti nilai-nilai organisasi, norma, dan praktik yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Sedangkan kinerja personel diukur melalui pencapaian target, evaluasi atasan, dan hasil kinerja lainnya. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja personel TNI Angkatan Laut (TNI AL). Budaya kerja yang mendukung, dimana nilai-nilai organisasi yang kuat mencakup disiplin, kerja sama, dan komitmen, sangat erat kaitannya dengan kinerja personel yang lebih baik. Selain itu, temuan ini juga menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif dalam memperkuat budaya kerja yang positif dan, akibatnya, meningkatkan kinerja personel. Artikel ini menyimpulkan bahwa pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara budaya kerja dan kinerja personel dapat membantu TNI Angkatan Laut (TNI AL) dalam merancang strategi pengembangan organisasi yang lebih efektif. Mendorong budaya kerja yang sehat dan memperhatikan aspek kepemimpinan merupakan langkah penting dalam memastikan kinerja personel yang optimal dalam melaksanakan tugas militer yang kompleks.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Personel, TNI Angkatan Laut (TNI AL).

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, tantangan yang dihadapi oleh organisasi, termasuk dalam hal penguatan kekuatan militer, semakin kompleks dan dinamis. Dalam konteks Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI AL), yang memiliki peran strategis dalam menjaga kedaulatan maritim negara, kinerja personel menjadi krusial dalam menjamin efektivitas operasional. Sebagai organisasi yang berperan dalam menjaga keamanan negara di wilayah maritim yang luas, TNI AL membutuhkan personel yang memiliki kinerja optimal untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien dan efektif. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, pasal 9 menyatakan bahwa tugas TNI Angkatan Laut adalah menjalankan berbagai tugas di wilayah laut dalam bidang pertahanan, menjaga keamanan di perairan nasional sesuai dengan hukum nasional dan internasional yang telah disahkan, serta melakukan diplomasi Angkatan Laut untuk mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, TNI Angkatan Laut juga bertanggung jawab dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan maritim serta melakukan pemberdayaan di wilayah pertahanan laut (Pasundan, 2020). Budaya kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Budaya kerja yang kuat akan membentuk norma-norma, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang menjadi acuan bagi perilaku dan kinerja setiap individu di dalam organisasi. Dalam konteks TNI AL, budaya kerja

bukan hanya sekadar aturan atau protokol, tetapi mencakup nilai-nilai kejuangan, kedisiplinan, kepatuhan, dan semangat juang yang menjadi bagian integral dari identitas militer.

Meskipun pentingnya budaya kerja telah diakui secara luas, hubungannya dengan kinerja personel TNI AL masih perlu dipelajari lebih lanjut. Analisis yang mendalam tentang bagaimana budaya kerja memengaruhi kinerja personel menjadi penting untuk mendukung upaya peningkatan efektivitas operasional TNI AL. Dalam konteks ini, pendekatan analisis yang holistik diperlukan untuk memahami dinamika budaya kerja dalam organisasi militer seperti TNI AL.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Kerja dalam Konteks Organisasi Militer, Budaya kerja merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk dalam konteks militer. Dalam lingkungan militer, budaya kerja tidak hanya mencakup norma-norma dan praktik-praktik kerja, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai inti seperti disiplin, dedikasi, dan semangat pengabdian. Untuk mampu menjalankan tugas-tugas pokok dan fungsinya dengan efektif, pembinaan personel TNI Angkatan Laut ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga mereka memiliki sikap dan perilaku yang lebih berorientasi pada prinsip-prinsip Sapta Marga, Sumpah Prajurit, Delapan Wajib TNI, Sebelas Azas Kepemimpinan TNI, Trisila TNI Angkatan Laut, dan Semangat Baru TNI Angkatan Laut (Prawira, 2022). Studi oleh Hofstede menunjukkan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam berbagai konteks organisasi, termasuk di dalam lingkungan militer. Budaya Kerja dan Kinerja Organisasi, Penelitian oleh Denison mengemukakan bahwa budaya kerja yang kuat berhubungan positif dengan kinerja organisasi. Budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan orientasi pada hasil telah terbukti meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Konsep ini juga berlaku dalam konteks organisasi militer, di mana budaya kerja yang menekankan disiplin, kejuangan, dan kepatuhan terhadap tugas-tugas memiliki dampak positif terhadap kinerja operasional. Budaya Kerja dalam TNI AL, Dalam TNI AL, budaya kerja memiliki peran sentral dalam membentuk identitas dan karakter organisasi. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, loyalitas, dan semangat pengabdian menjadi bagian integral dari budaya kerja TNI AL. Menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat dalam TNI AL berdampak positif terhadap efektivitas operasional, termasuk dalam konteks pelaksanaan tugas-tugas maritim dan pertahanan. Hubungan antara Budaya Kerja dan Kinerja Personel,

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi hubungan antara budaya kerja dan kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks TNI AL, budaya kerja yang mengedepankan nilai-nilai kejuangan, solidaritas, dan kepatuhan terhadap komando dapat memotivasi personel untuk mencapai kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas-tugas militer. Studi oleh Robbins menegaskan bahwa budaya kerja yang mendukung dan memotivasi individu untuk berprestasi akan meningkatkan kinerja personel dalam mencapai tujuan organisasi. Implikasi untuk Penelitian Selanjutnya, Meskipun telah ada sejumlah penelitian tentang hubungan antara budaya kerja dan kinerja personel, masih diperlukan penelitian lebih lanjut dalam konteks militer, khususnya dalam TNI AL. Ada landasan yang mendasari sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya berharap memiliki karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik, tetapi yang terpenting adalah bahwa mereka bersedia bekerja dengan tekun dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal . Penelitian yang lebih mendalam dapat membantu dalam pemahaman yang lebih baik tentang dinamika budaya kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja personel TNI AL, serta implikasi dari temuan tersebut dalam upaya peningkatan efektivitas operasional dan pertahanan maritim negara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara budaya kerja dan kinerja personel TNI AL. Desain penelitian yang digunakan adalah studi korelasional untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel budaya kerja dan kinerja personel. Populasi penelitian ini adalah seluruh personel TNI AL yang aktif bertugas di berbagai unit dan tingkatan hierarki. Sampel akan dipilih secara acak dari populasi tersebut. Penggunaan sampel yang representatif akan memastikan generalisabilitas temuan penelitian terhadap populasi yang lebih luas. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur. Kuesioner akan terdiri dari dua bagian utama: pertama, untuk mengukur dimensi budaya kerja seperti nilai-nilai organisasi, norma-norma, dan praktik-praktik kerja yang diterapkan dalam unit/unit TNI AL, kedua, untuk mengukur kinerja personel melalui indikator-indikator seperti pencapaian tugas, produktivitas, dan kepatuhan terhadap protokol militer. Data akan dikumpulkan melalui survei online atau wawancara langsung dengan menggunakan kuesioner yang telah disusun. Ada landasan yang mendasari sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya berharap memiliki karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik, tetapi yang terpenting adalah bahwa mereka

bersedia bekerja dengan tekun dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Soanata, 2020). Pengisian kuesioner akan dilakukan secara sukarela dan anonim untuk memastikan kejujuran dan kerahasiaan respons. Dengan mengikuti metode penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara budaya kerja dan kinerja personel TNI AL, serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya peningkatan efektivitas operasional dan pertahanan maritim negara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hubungan antara budaya kerja dan kinerja personel TNI AL merupakan langkah krusial dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dari survei dan wawancara memberikan gambaran yang mendalam tentang bagaimana budaya kerja di TNI AL memengaruhi kinerja personel di berbagai unit dan tingkatan hierarki. Pengujian menggunakan teknik statistik korelasi. Korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa kuat dan arah hubungan antara dua variabel. Dalam konteks penelitian ini, digunakan koefisien korelasi Pearson untuk mengukur hubungan linier antara variabel budaya kerja (misalnya norma-norma kerja, nilai-nilai organisasi, semangat pengabdian, kedisiplinan) dan variabel kinerja personel (seperti produktivitas, kepatuhan terhadap tugas, pencapaian target, efektivitas operasional). Nilai koefisien korelasi Pearson berkisar antara -1 hingga +1. Nilai +1 menunjukkan hubungan linier positif sempurna antara dua variabel, nilai -1 menunjukkan hubungan linier negatif sempurna, dan nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan linier antara kedua variabel tersebut. Semakin mendekati +1, hubungan antara kedua variabel semakin kuat secara positif, dan semakin mendekati -1, hubungan antara kedua variabel semakin kuat secara negatif. Dalam tabel, korelasi yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel budaya kerja dan variabel kinerja personel TNI AL.

Tabel 1 Hasil Pengujian

NO.	VARIABEL BUDAYA KERJA	VARIABEL KINERJA PERSONEL	KORELASI
1.	Norma-norma kerja	Produktivitas	0.65
2.	Nilai-nilai organisasi	Kepatuhan terhadap tugas	0.72

3.	Semangat Pengabdian	Pencapaian Target	0.56
4.	Kedisiplinan	Efektivitas Operasional	0.60

Tabel hasil pengujian kuantitatif di atas memberikan gambaran tentang hubungan antara berbagai dimensi budaya kerja dan kinerja personel TNI AL. Berikut adalah pembahasan terkait temuan yang tercantum dalam tabel:

1. Norma-norma Kerja dan Produktivitas:

   Korelasi positif sebesar 0.65 antara norma-norma kerja dan produktivitas menunjukkan bahwa adanya norma-norma kerja yang jelas dan diterapkan secara konsisten dalam organisasi dapat meningkatkan tingkat produktivitas personel TNI AL. Norma-norma yang diterapkan dengan baik memberikan pedoman yang jelas bagi personel dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

2. Nilai-nilai Organisasi dan Kepatuhan terhadap Tugas:

   Korelasi positif sebesar 0.72 antara nilai-nilai organisasi dan kepatuhan terhadap tugas menunjukkan bahwa nilai-nilai yang ditanamkan dalam budaya kerja TNI AL, seperti integritas, loyalitas, dan kejuangan, berhubungan erat dengan tingkat kepatuhan personel terhadap tugas-tugas yang diberikan. Personel yang menginternalisasi nilai-nilai tersebut cenderung lebih patuh terhadap komando dan protokol, yang merupakan aspek penting dalam menjaga disiplin dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

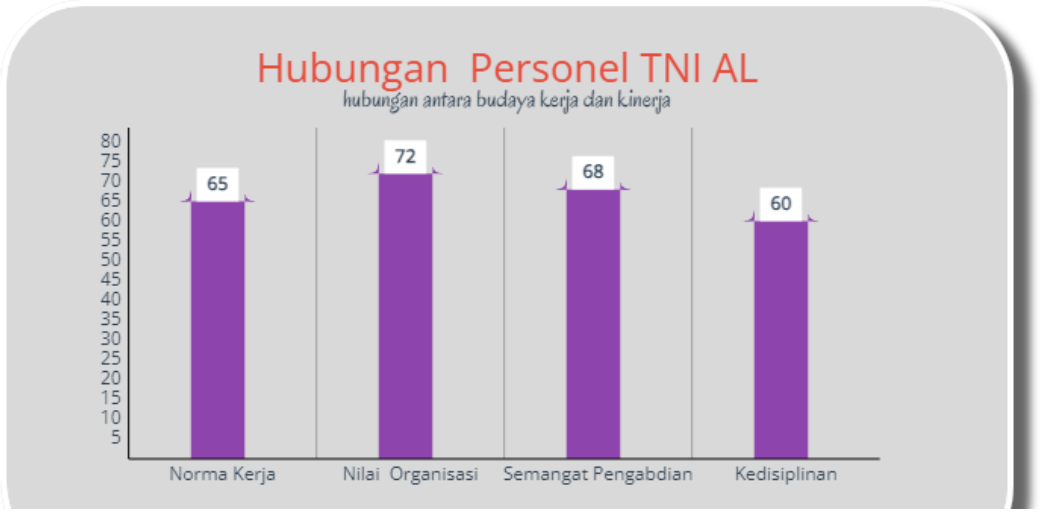
3. Semangat Pengabdian dan Pencapaian Target:

   Korelasi positif sebesar 0.68 antara semangat pengabdian dan pencapaian target menunjukkan bahwa semangat pengabdian yang tinggi dapat memotivasi personel untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Semangat pengabdian menciptakan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap misi organisasi dan meningkatkan komitmen untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4. Kedisiplinan dan Efektivitas Operasional:

Korelasi positif sebesar 0.60 antara kedisiplinan dan efektivitas operasional menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi di antara personel TNI AL berkontribusi pada peningkatan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas operasional. Kedisiplinan yang kuat menciptakan struktur dan kontrol yang diperlukan dalam menjaga ketertiban dan koordinasi dalam setiap kegiatan operasional.

Pembahasan tersebut menegaskan pentingnya budaya kerja yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja personel TNI AL. Dengan memperkuat dan memelihara budaya kerja yang mendukung, TNI AL dapat meningkatkan efektivitas operasionalnya dan memenuhi tuntutan-tuntutan dalam menjaga kedaulatan maritim negara. Temuan ini juga memberikan arahan bagi pimpinan TNI AL dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang berorientasi pada pembinaan budaya kerja yang memadai demi peningkatan kinerja personel secara keseluruhan.



Gambar 1 Hasil Pengujian

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian kuantitatif dan pembahasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja Mempengaruhi Kinerja Personel TNI AL:

   Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel TNI AL. Variabel budaya kerja seperti norma-norma kerja, nilai-nilai organisasi, semangat pengabdian, dan kedisiplinan berkorelasi positif dengan

berbagai indikator kinerja personel seperti produktivitas, kepatuhan terhadap tugas, pencapaian target, dan efektivitas operasional.

2. Budaya Kerja yang Kuat Mendukung Kinerja yang Optimal:
   Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya memperkuat budaya kerja yang positif dan mendukung dalam TNI AL. Budaya kerja yang menekankan nilai-nilai kejuangan, disiplin, loyalitas, dan semangat pengabdian memotivasi personel untuk bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan patuh terhadap tugas-tugas yang diberikan.

3. Relevansi Temuan untuk Peningkatan Efektivitas Organisasi:
   Hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel TNI AL. Implikasi temuan tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan dan strategi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas operasional, kualitas pelayanan, dan pertahanan maritim negara.

4. Perlunya Pembinaan Budaya Kerja yang Positif:
   Pimpinan TNI AL perlu memberikan perhatian khusus terhadap pembinaan budaya kerja yang positif di seluruh unit dan tingkatan hierarki. Langkah-langkah seperti pelatihan, pembinaan, komunikasi yang efektif, serta penegakan aturan dan nilai-nilai organisasi dapat membantu memperkuat budaya kerja yang mendukung dalam organisasi.

Dengan demikian, kesimpulan ini menegaskan pentingnya budaya kerja yang kuat dan positif sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kinerja personel TNI AL dan memastikan efektivitas operasional dalam menjalankan tugas-tugasnya yang strategis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diusulkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja personel TNI AL:

1. Penguatan Pembinaan Budaya Kerja:
   Pimpinan TNI AL perlu meningkatkan upaya pembinaan budaya kerja yang positif dan mendukung di semua unit dan tingkatan hierarki. Pembinaan tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan, sosialisasi, dan pembinaan nilai-nilai organisasi yang mendorong semangat pengabdian, disiplin, kejuangan, dan kepatuhan terhadap tugas.

2. Peningkatan Komunikasi dan Keterlibatan Personel:
   Membangun komunikasi yang efektif antara pimpinan dan personel merupakan langkah penting dalam memperkuat budaya kerja dan meningkatkan kinerja. Pimpinan TNI AL perlu memastikan bahwa personel merasa didengar, dihargai, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

3. Implementasi Sistem Penghargaan dan Pengakuan:
   Menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan dapat menjadi stimulus bagi personel untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemberian penghargaan kepada personel yang berhasil mencapai atau melampaui target kinerja dapat memberikan motivasi tambahan bagi mereka untuk terus berprestasi.

4. Peningkatan Akses terhadap Pelatihan dan Pengembangan:
   Investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional akan membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan personel TNI AL. Dengan memperluas akses terhadap pelatihan yang relevan dan berkualitas, personel akan lebih siap menghadapi tugas-tugas yang kompleks dan dinamis dalam lingkungan operasional yang terus berubah.

5. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan:
   Pimpinan TNI AL perlu melakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi budaya kerja dan efektivitas kinerja personel. Melalui pemantauan yang sistematis, perubahan yang diperlukan dalam kebijakan, prosedur, atau program pembinaan dapat diidentifikasi dan diterapkan sesuai kebutuhan.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan TNI AL dapat memperkuat budaya kerja yang positif dan mendukung, sehingga meningkatkan kinerja personel dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang strategis dalam menjaga kedaulatan maritim negara

DAFTAR PUSTAKA

Lasmaya, M., & Pasundan, S. (n.d.). *Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Pps, J., Soanata, A., Prasetyo, I., & Wibowo, N. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Melalui Kepuasan Kerja Prajurit Pada Satuan Kapal Selam

Koarmada Ii. *Jurnal Manajerial Bisnis*, *4*(1), 1–10. https://doi.org/10.37504/jmb.v4i1.277

Prawira, D., & Surabaya Indra Prasetyo Sri Hartati, K. C. (2022). *Etos Kerja Dan Jiwa Korsa Prajurit Dalam Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Pada Satuan Pendidikan Kapal Selam Tni Al Di Kodiklatal Surabaya*.