

# Karakteristik budaya Organisasi Kuat Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Organisasi Jalasenastri Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut

Firly

***Abstract:** This study aims to identify the characteristics of a strong organizational culture as an effort to improve the performance of human resources in the Jalasenastri Organization Branch 4 Coordinator of Branch I of the Naval Aviation Center. This research on the characteristics of organizational culture starts from identifying the characteristics of organizational culture and identifying the role of organizational culture.*

*This study uses a qualitative method where the data collection is done by means of interviews, observation and documentation so that it can dig deeper about a characteristic of organizational culture that exists within the organization. The object of this research is the management and members of Jalasenastri branch 4. Innovative and creative results, attention to detail, results oriented, human orientation, team orientation, aggressiveness, friendliness, solidarity, kinship and loyalty. The role of organizational culture is very important in controlling the goals that have been planned by the organization.*

***Keyword:** Characteristics of Organizational Culture, Role of Organizational Culture.*

## PENDAHULUAN

Jalasenastri berasal dari kata jala yakni laut, sena berarti tentara serta stri berarti istri. Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut mendirikan Organisasi Jalasenastri sebagai organisasi pendukung dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang seluruhnya digerakkan oleh istri-istri prajurit Angkatan Laut. Organisasi Jalasenastri memiliki tujuan untuk mempererat silaturahmi antar istri prajurit Angkatan Laut. Bagi wanita yang ketika menikah dengan prajurit Angkatan laut, maka wanita tersebut telah resmi bergabung dalam organisasi Jalasenastri yang tentunya diwajibkan mengikuti seluruh kegiatan yang telah diadakan.

Sebuah organisasi pasti memiliki ciri khas masing-masing

tentang terciptanya sebuah budaya sendiri yang disebut dengan budaya organisasi.

Pada dasarnya budaya organisasi sendiri merupakan suatu karakteristik yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Dimana karakteristik tersebut akan membedakan organisasi satu dengan lainnya

Suatu budaya organisasi akan memegang peranan penting, karena Jalasenastri harus senantiasa mengoptimalkan roda organisasi dengan berbagai kegiatan yang telah diadakan dari bidang organisasi itu sendiri seperti kegiatan sosial, pendidikan, keagamaan dan budaya dengan cara meningkatkan semua program kerja Jalasenastri yang disinergikan dengan program pemerintah dengan tetap menumbuh kembangkan 2 dinamika kehidupan,

khususnya didalam lingkungan keluarga besar Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut dan masyarakat pada umumnya.

Pelaksanaan kegiatan Jalasenastri secara tidak langsung dipengaruhi oleh ketentuan yang berlaku, salah satunya adalah menunjung tinggi etika dalam berperilaku dan berkomunikasi. Hal ini merupakan tantangan pada masa yang akan datang tentunya pasti dihadapi oleh para istri prajurit dengan seiringnya kemajuan bidang informasi dan teknologi yang sangat pesat, disamping itu dapat juga berdampak positif, tetapi begitu juga kebalikannya ada pula yang berdampak negatif dan dapat berdampak pada karir suami di kedinasan.

Istri-istri prajurit Tentara Nasional Indonesia atau yang disebut dengan TNI, dalam hal ini TNI angkatan laut dimana mereka akan berorganisasi secara langsung sebagai suatu anggota dalam Jalasenastri, hendaknya mampu menguasai dan memahami semua hal yang berhubungan dengan etika dalam berorganisasinya. Etika tersebut harus dipenuhi baik dalam lingkungan keluarga, area terdekat terutamanya sebagai bagian dari organisasi Jalasenastri kesatuan TNI Angkatan Laut, seperti yang diungkapkan oleh Ny.Vero Yudo Margono tahun 2020 selaku Ketua Umum

Jalasenastri. Peraturan serta syarat yang sudah diresmikan oleh organisasi harus dijunjung bersama untuk dilaksanakan sehingga ialah sesuatu keyakinan serta memiliki nilai yang bisa membentuk serta membuktikan sikap para anggotanya. Organisasi Jalasenastri ini ada dikarenakan berkaitan dengan karir suami yang mau tidak mau, suka tidak suka apabila suami menjadi pejabat istri otomatis akan menjadi pimpinan atau pengurus organisasi yang

tingkatannya lebih tinggi dari sebelumnya. Selanjutnya untuk itu diharapkan mampu menjadi panutan dan bertanggung jawab secara langsung terhadap kesejahteraan para anggotanya, dengan membangun kerja sama yang baik diantara ibu-ibu dengan turun langsung kebawah untuk melihat permasalahan dan kendala para anggotanya supaya dapat memberikan solusi yang bijak untuk meringankan beban para anggotanya dengan mengedepankan perilaku silih asah, asih serta asuh untuk peduli diantara ibu-ibu Jalasenastri.

Oleh sebab itu, Organisasi Jalasenastri wajib sanggup mengajak seluruh anggotanya untuk menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi yang jadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang besar. Guna merealisasikan visi serta misi yakni senantiasa memiliki keinginan untuk menjadikan istri Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut yang memiliki budi perkerti, setia dan mandiri yang dilakukan dengan membangun suatu keluarga yang memiliki akhlak serta kesantunan, serta mampu membina keluarga secara sehat dan menjadikannya sebagai individu yang kuat atas dasar Ketuhanan Yang Maha Esa.

Organisasi Jalasenastri hingga kini tumbuh menjadi sebuah organisasi yang solid, tentu saja perihal ini tidak lepas dari peran para pendahulu yang telah membangun pondasi yang kuat untuk organisasi ini. Budaya organisasi kuat (*strong organization culture*) juga dapat diukur dari sejauh mana semua anggota Jalasenastri menganut dan mempercayai nilai-nilai yang ada didalam organisasi tersebut. Pada dasarnya, *style* maupun nilai pada suatu budaya organisasi yang kuat kebanyakan tidak akan banyak mengalami pergantian atau perubahan

meskipun terjadinya perubahan kepemimpinan ataupun re-organisasi.

Pengangkatan jabatan di Organisasi Jalasenastri ialah suatu perputaran jabatan yang dilakukan dengan tujuan melakukan suatu pemeliharaan akan *performance* serta penyegaran didalam suatu organisasi, selain itu hal tersebut juga sebagai bentuk regenerasi yang dilakukan untuk meningkatkan suatu kapasitas, kapabilitas suatu organisasi hingga kualitasnya, yang dilakukan baik dalam kehidupan pribadinya maupun sebagai suatu keluarga seorang prajurit Angkatan Laut yang seiring dengan perjalanan suami. "Jabatan yang diberikan kepada kita pada dasarnya adalah kepercayaan dari pimpinan serta sebagai suatu anugerah yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa. Sehingga hal ini dapat dipertanggung jawabkan dengan sebaik-baiknya melalui kerja keras, sehingga seluruh pengabdian serta sumbangsih kita hendak membawa khasiat untuk para anggota ataupun untuk organisasi itu sendiri," ucap Ny. Vero Yudo Margono.

Budaya organisasi yang terbentuk dengan baik dan nyata akan terlihat dari sikap dan etika para Jalasenastri yang juga diharapkan melalui program kerja yang telah ada dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia di organisasi Jalasenastri.

## METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah : (1) mengidentifikasi suatu karakteristik yang ada dalam suatu budaya organisasi kuat sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di organisasi Jalasenastri Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut. (2) mengidentifikasi peran suatu budaya organisasi yang kuat sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan suatu

kinerja pada sumber daya manusia di Organisasi Jalasenastri Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut.

Lokasi penelitian di Organisasi Jalasenastri Cabang 4 yang beralamat di Tanjung pinang, Kepulauan Riau. Alasan meneliti lokasi di Tanjung pinang karena suami peneliti ber dinas di Wing Udara 1 Tanjung pinang yang istrinya otomatis akan bergabung di Organisasi Jalasenastri cabang 4 di Tanjung pinang.

Untuk mendapatkan data yang benar-benar valid, maka pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi yaitu pengecekan atau sebagai pembanding data tersebut. Sugiyono (2017:273) menyatakan bahwa triangulasi ditujukan untuk mengecek suatu data melalui berbagai sumber dan berbagai metode maupun berbagai waktu. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan studi deskriptif ini adalah Metode Triangulasi. Melalui metode triangulasi, peneliti mengecek kebenaran data dari hasil wawancara yang didapat dari tiap-tiap informan penelitian tentang kebenaran informasi yang telah didapat. Sehingga peneliti akan melakukan pemeriksaan dan mempertanyakan mengenai data pada penelitian ini yang dianggap penting dari seorang informan yang dianggap benar-benar memahami setiap hal sesuai yang telah ditanyakan oleh peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Budaya Organisasi Kuat

Dari hasil yang di dapat dapat ditemukan beberapa karakteristik budaya organisasi kuat ialah : karakteristik yang **pertama**, Adanya sifat **inovatif dan kreatif** dari para Jalasenastri, baik itu pengurus maupun

anggotanya dalam melaksanakan kegiatan. Sifat inovatif dan kreatif yakni sepanjang mana seseorang bekerja dengan perilaku penuh gagasan, ide, kreasi serta senantiasa berupaya menghasilkan kreasi baru dalam bidang pengembangan di setiap kegiatannya.

Indikasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut terdapat pengembangan ide atau kreasi pada kegiatan yang diadakan. Sebagaimana hasil dari wawancara yang dilakukan pada subjek 1 dan 2 dimana anggota Jalasenastris memiliki adanya sifat inovatif dan kreatif yang terdapat di setiap kegiatan. Contoh menurut Subjek 1 dan Subjek 2 ada beberapa kegiatan Jalasenastris yang mencerminkan sifat inovatif dan kreatif adalah yang pertama kegiatan merajut seperti membuat bros dan aksesoris. Kedua kegiatan mendaur ulang barang bekas agar bisa memiliki nilai jual dan barangnya bisa dipergunakan lagi. Ketiga kegiatan Jalasenastris membuat vlog dengan tujuan menghimbau ke hal-hal yang lebih baik. Dari ketiga contoh kegiatan jalasenastris ini tujuannya agar dapat bermanfaat bagi ibu-ibu yang semula tidak bisa menjadi bisa. Subjek 1 dan Subjek 2 sangat mendukung kegiatan-kegiatan Jalasenastris karena di setiap kegiatan dibutuhkan inovatif dan kreatifitas ibuibu dalam mengembangkan kemampuan yang diharapkan Organisasi juga bisa menjadi wadah agar Jalasenastris lebih bisa berkembang dan juga menghasilkan karya-karya yang bisa diperjualbelikan.

Karakteristik yang **kedua**, adanya **sifat ketelitian terhadap detail**, yaitu dimana pengurus atau anggota Jalasenastris diwajibkan teliti terhadap apa yang dilakukan.

Indikasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator

Cabang Pusat Penerbangan Angkatan Laut terdapat ketelitian yang sangat detail, baik di pengurus maupun anggota Jalasenastrisnya. Sebagaimana pada Subjek 1 menekankan ketelitian pada pengurus Jalasenastris yakni pekerjaan disetiap jabatan yang di emban. Seperti contoh bendahara yang bertanggung jawab dengan keuangan dan laporan berkalanya. Pada Subjek 2 ketelitian kepada anggota Jalasenastris, bahwa di setiap yang Jalasenastris lakukan akan diperhatikan secara detail apakah sesuai dengan aturan-aturan organisasi atau tidak guna menghindari teguran oleh atasan. Diharapkan seluruh Jalasenastris mematuhi segala aturan organisasi dan mampu memberikan contoh yang baik, benar dan teliti.

Karakteristik yang **ketiga**, terdapat **Orientasi pada hasil**, yakni sepanjang mana manajemen lebih berpusat kepada suatu hasil dalam proses yang digunakan dalam menggapai hasil yang dimaksud.

Indikasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut terdapat Orientasi pada hasil. Sebagaimana pada Subjek 1 dan Subjek 2 mengatakan disetiap kegiatan Jalasenastris harus ada laporannya dan laporan tersebut dilaporkan kepada jajaran yang lebih tinggi atau pusat. Di Organisasi Jalasenastris cabang 4 memang menekankan pada hasil kegiatan yang dicapai, namun juga tidak melupakan kendala-kendala yang dialami oleh anggotanya. Ketua cabang 4 dan pengurus sebisa mungkin merangkul anggotanya, jika terdapat kendala ditanyakan dan memantau anggotanya agar tiap kegiatannya bisa dilaksanakan dengan sebaik mungkin sebagaimana tujuan organisasi bisa digapai bersama.

Karakteristik yang **keempat**, dapat ditemukan dalam **Memperhatian Kemanusiaan**, yaitu

sejauh mana organisasi jalasenastris cabang 4 ini memperhatikan anggotanya.

Indikasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut sangat menjunjung tinggi orientasi pada manusia atau perhatian kepada manusia. Hal tersebut disampaikan Subjek 1 dan Subjek 2 bahwasanya organisasi terdapat kegiatan yang menunjukkan perhatian pada manusia yaitu contoh kegiatannya adalah melakukan kunjungan kepada anggota Jalasenastris yang sakit, anggota Jalasenastris yang berduka, melahirkan dan lain-lain guna untuk mempererat silaturahmi sesama Jalasenastris cabang 4. Tanggapan diadakan kegiatan sosial ini sangat didukung oleh anggotanya karena sangat bermanfaat dan peran organisasi ini dapat dirasakan oleh anggotanya atau bisa dikatakan peduli terhadap anggotanya.

Karakteristik yang **kelima**, adanya sebuah **Kerja sama Tim**, sejauh mana Organisasi Jalasenastris cabang 4 ini dapat melaksanakan kerja sama secara tim dengan baik.

Indikasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut dimana terdapat kerja sama tim yang baik. Hal ini dikatakan oleh Subjek 1 dan Subjek 2 dimana jika kerja sama tim yang baik dapat dilihat dari contohnya kegiatan perlombaan voli antar cabang, nah bagaimana tim voli cabang 4 yang beranggotakan para Jalasenastris itu diharapkan dapat berkoordinasi dan melakukan kerja sama tim yang baik karena lomba voli tersebut membawa nama Organisasi Jalasenastris Cabang 4, besar harapan cabang 4 dapat memenangkan perlombaan itu. Setiap kegiatan Jalasenastris juga diharapkan Ketua cabang 4, para pengurus dan anggotanya dapat berkoordinasi perihal

kegiatan yang telah diadakan karena hal itu berkesinambungan antara ibu-ibu anggota Jalasenastris.

Karakteristik yang **keenam**, terdapat **Agresifitas** sejauh mana anggota Jalasenastris bersifat agresif dalam melakukan kegiatan yang telah diadakan.

Indikasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut terdapat sifat agresifitas di setiap kegiatan. Sebagaimana dari hasil wawancara yang dilakukan pada subjek 1 dan 2 bahwa Organisasi Jalasenastris sangat mengikuti perkembangan zaman dimana semakin canggihnya teknologi dan informasi yang di dapat di era sekarang. Organisasi juga menyediakan market online agar usaha ibu-ibu dapat berkembang. Seiring perkembangan zaman juga tentunya Organisasi Jalasenastris menciptakan kebijakankebijakan terutama dalam dunia media sosial, contohnya tidak boleh menyebarkan berita tidak benar di media sosial dan larangan bagi Jalasenastris untuk bermain TikTok karena dapat mencemarkan nama baik Jalasenastris. Organisasi ini berharap para Jalasenastris dapat memberikan contoh yang baik dan tetap menjunjung tinggi etika berorganisasi.

Karakteristik yang **ketujuh**, adanya sebuah **Keahlian** yaitu sejauh mana keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan.

Indikasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut adanya sifat menggali keahlian para ibu-ibu Jalasenastris. Hasil wawancara Subjek 1 dan Subjek 2 yaitu Organisasi Jalasenastris terus mengadakan kegiatan-kegiatan yang banyak menggali keahlian, diharapkan ibu-ibu mampu mengembangkan keahlian yang dimiliki untuk organisasi juga untuk pribadi. Contoh

kegiatannya yaitu kegiatan memasak, melukis, olahraga panah, paduan suara, merajut dan lain-lain. Organisasi juga menghadirkan pelatih di berbagai keahlian guna menggali potensi dan bisa belajar lebih maksimal dengan ahlinya. Organisasi tidak mewajibkan para ibu-ibu untuk memiliki keahlian di semua bidang, namun Organisasi Jalasenastri akan terus mengadakan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi anggota- anggotanya,

Karakteristik yang **kedelapan**, terdapat sebuah **Keharmonisan** sejauh mana Organisasi mampu menciptakan keharmonisan dalam melaksanakan kegiatan.

Indikasi di Organisasi Jalasenastri Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut adanya sifat keharmonisan di Organisasi dan disetiap kegiatannya. Sebagaimana hasil wawancara dari Subjek 1 dan Subjek 2 dimana Organisasi Jalasenastri selalu mengadakan kegiatan yang didalamnya dituntut harus harmonis karena segala apa yang dirasa dan dilakukan sama-sama saling mengetahui dan jika ada kendala dipecahkan bersama-sama. Organisasi Jalasenastri juga banyak mengadakan kegiatan sosial yang dapat dirasa manfaatnya oleh anggotanya dan dapat menyentuh hati peran Jalasenastri ternyata merangkul anggota-anggota dan dapat menumbuhkan kembangkan sifat harmonis di organisasi diantaranya dapat saling mengenal antara junior senior agar tidak apatis dan saling peduli satu sama lain. Organisasi Jalasenastri juga diharapkan mampu menjaga persatuan, sikap peduli, sikap saling asah, asih, asuh, menjaga kebersamaan dan silaturahmi. Pada karakteristik budaya organisasi kuat di Organisasi Jalasenastri cabang 4 ini sesuai yang dikatakan oleh Subjek 1 yakni peneliti menemukan karakteristik budaya organisasi yang

baru yaitu solidaritas dan kekeluargaan. Temuan baru dalam karakteristik budaya organisasi di Organisasi Jalasenastri cabang 4 juga dikatakan oleh Subjek 2 dalam wawancaranya yaitu solidaritas, kekeluargaan dan loyalitas.

Adapun 3 temuan tentang karakteristik budaya organisasi yang peneliti dapatkan yaitu :

**Tabel 1. Temuan Karakteristik Budaya Organisasi**

No.	Temuan Karakteristik Budaya Organisasi
1.	Solidaritas
2.	Kekeluargaan
3.	Loyalitas

menemukan point-point yang dapat ditemukan juga dari **beberapa peran budaya di Organisasi Jalasenastri kuat sebagai langkah untuk meningkatkan suatu kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi Jalasenastri cabang 4** adalah sebagai berikut:

Yang **Pertama** sebagai identitas organisasi, dapat disimpulkan Pusat Penerbangan Angkatan Laut bahwa terdapat peran budaya organisasi sebagai identitas. Hasil wawancara dari Subjek 1 dan Subjek 2 memiliki kesamaan bahwa identitas organisasi yang utama bagi Organisasi Jalasenastri yaitu organisasi ini satu-satunya organisasi istri Angkatan Laut dan bisa dibedakan melalui logo organisasi, seragam dan atribut Jalasenastri.

Yang **kedua**, terdapat pembentukan sikap & perilaku, dapat disimpulkan Indikasi di Organisasi Jalasenastri Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut bahwa terdapat peran budaya organisasi sebagai pembentuk sikap &

perilaku. Dari hasil wawancara Subjek 1 dan Subjek 2 dengan adanya aturan-aturan di Organisasi Jalasenastris tidak memberatkan bagi anggotanya selama aturan-aturan tersebut mengarah untuk kebaikan bersama. Adapun aturan-aturan Jalasenastris yang dikemukakan ialah menyebarkan informasi dengan benar, etika baik, dilarang bersikap hedonisme, dilarang bermain aplikasi tiktok, smule, bigo yang mencerminkan perilaku yang tidak baik. Harapan Organisasi Jalasenastris adalah seorang Jalasenastris mampu menempatkan diri dan bisa memberikan contoh yang baik untuk masyarakat.

Yang *ketiga*, terdapat sebuah stabilitas, dimana sebuah Indikasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut bahwa terdapat peran budaya organisasi sebagai stabilitas. Hal tersebut dikatakan oleh Subjek 1 dan Subjek 2 bahwa Organisasi Jalasenastris cabang 4 cukup konsisten dalam mengadakan kegiatan-kegiatan yang ada, tentunya dalam berbagai bidang yaitu sosial, keagamaan, budaya dan lain-lain.

Yang *keempat*, adanya penentu batas, yang terdapat sebuah Indikasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut bahwa terdapat peran budaya organisasi Bonusnya jika istri aktif mengikuti kegiatan Jalasenastris, maka itu akan berpengaruh baik terhadap karir suami di kedinasan.

Adapun 1 temuan tentang peran budaya organisasi yang peneliti dapatkan yaitu :

**Tabel 2. Temuan Peran Budaya Organisasi**

No.	Temuan Peran Budaya Organisasi
1.	Pendukung tugas suami

sebagai batas. Dari hasil wawancara Subjek 1 dan Subjek 2 dengan adanya batasan-batasan di Organisasi Jalasenastris tidak memberatkan bagi anggotanya selama batasan-batasan tersebut mengarah untuk kebaikan bersama. Adapun batasan-batasan pada Organisasi Jalasenastris cabang 4 yang dikemukakan ialah larangan berkomentar dalam kondisi Pemerintahan Indonesia yang terjadi, karena Jalasenastris wajib bersikap netral dan mendukung setiap apa yang menjadi keputusan negara.

Yang *kelima*, yang paling penting adanya pembentuk komitmen, dapat disimpulkan bahwa Indikasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut bahwa terdapat peran budaya organisasi sebagai pembentuk komitmen organisasi. Hal tersebut juga dikatakan oleh Subjek 1 dan Subjek 2 bahwa anggota Jalasenastris bersedia berkomitmen karena setelah menikah dengan prajurit Angkatan Laut, maka istri tersebut otomatis akan menjadi anggota Jalasenastris dimana suami ditempatkan untuk berdinis dan wajib mengikuti kegiatan yang telah diadakan oleh Organisasi Jalasenastris. Ingin tidak ingin, suka tidak suka itu merupakan komitmen organisasi. Dimana disaat menjadi Jalasenastris, disaat itulah harus memiliki komitmen untuk berorganisasi yang baik.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut bahwasebagai berikut: (1) Karakteristik Budaya Organisasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat Penerbangan Angkatan Laut sudah sesuai dengan Teori Penelitian O'Reilly, et al (dalam Robbins dan Judge 2015). Namun, berdasarkan dari hasil wawancara dan

observasi ditemukan 3 Temuan baru tentang Karakteristik Budaya Organisasi di Jalasenastris Cabang 4 yakni solidaritas, kekeluargaan dan loyalitas. Maka kesimpulan tentang Karakteristik Budaya Organisasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 ada 11 Karakteristik, yaitu : Inovatif dan Kreatif, memiliki perhatian dalam setiap detil, memiliki orientasi pada suatu hasil, manusianya dan juga pada timnya, Agresifitas, Keahlian, Keharmonisan, Solidaritas, Kekeluargaan dan Loyalitas. (2) Adanya Peran Budaya Organisasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 Koordinator Cabang I Pusat

### SARAN

Berdasarkan pengamatan penulis dan pembahasan, adapun saran yang ingin penulis sampaikan kepada Organisasi Jalasenastris adalah: (1) Untuk lebih mengetahui budaya organisasi kuat dalam ruang lingkup Jalasenastris sebaiknya ada buku pedoman atau juklak (petunjuk mutlak) untuk

### DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.  
Amirullah, Haris Budiyo. 2015. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta.  
Bandari, Ani Supra. 2016. Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database.  
Edison, Emron, Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.  
Edy Sutrisno. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.

Penerbangan Angkatan Laut sudah sesuai dengan Teori Penelitian Judge (dalam Darajat 2015 :11). Namun, berdasarkan dari hasil wawancara dan observasi ditemukan 1 Temuan baru tentang Peran Budaya Organisasi di Jalasenastris Cabang 4 yakni sebagai pendukung tugas suami. Maka kesimpulan tentang Peran Budaya Organisasi di Organisasi Jalasenastris Cabang 4 ada 6 Peran, yaitu : Sebagai identitas organisasi, Sebagai pembentukan sikap & perilaku, Stabilitas, Penentu batas, Komitmen, dan Sebagai pendukung tugas suami.

bagaimana Jalasenastris mengetahui tentang apa yang menjadi aturan dan batasan dalam kehidupan sehari-hari, baik berorganisasi atau bermasyarakat. (2) Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia disetiap kegiatannya, sebaiknya Organisasi Jalasenastris ini lebih mengabsen setiap anggota Jalasenastris yang berhalangan dalam mengikuti kegiatan guna untuk memantau keadaan Jalasenastris tersebut.

Gunawan, Imam. 2015. *“Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik”*, Jakarta: Bumi Aksara  
Hakim, Lukman., Chuzaemah, Sujadi dan Zulfa Irawati, 2018, *Model Budaya Organisasi Unggul Berbasis Kearifan Lokal Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Industri Batik Laweyan*, Surakarta.  
Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.  
Lukman Hakim, 2015, *Karakteristik Budaya Organisasi Kuat Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Industri Di Batik Danar Hadi Surakarta*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, 19,2,196-205.  
Lubis, Yuniar., Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2019. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor:In Media.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.

Robbin&Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Slemba Empat.