



## **REFORMASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONEL DI WINGDIK 400/MATUKJUR PANGKALAN UDARA ADI SOEMARMO**

**I Kadek Wiliantara, I Dewa Ketut Kerta Widana, Herni Pujiati**

Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana,

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

### **Abstrak**

Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku, kedisiplinan, dan kinerja personel, khususnya dalam lingkungan militer yang menuntut profesionalisme dan kesiapan operasional tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam reformasi budaya organisasi berbasis nilai-nilai AMPUH (Adaptif, Modern, Profesional, Unggul, dan Humanis) serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja personel Wingdik 400/Matukjur di Pangkalan TNI Angkatan Udara Adi Soemarmo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Informan penelitian meliputi unsur pimpinan dan personel yang terlibat langsung dalam proses pendidikan dan pembinaan satuan. Analisis data dilakukan melalui tahapan transkripsi, pengkodean, kategorisasi, dan analisis tematik untuk menangkap dinamika internalisasi budaya organisasi secara kontekstual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai AMPUH berkontribusi positif terhadap peningkatan kedisiplinan, loyalitas, tanggung jawab, serta efektivitas pelaksanaan tugas personel. Reformasi budaya organisasi yang didukung oleh keteladanan pimpinan, sistem pembinaan yang konsisten, dan komunikasi internal yang efektif mampu memperkuat kohesi satuan dan kinerja kolektif. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian budaya organisasi di lingkungan militer serta rekomendasi praktis bagi penguatan manajemen sumber daya manusia di TNI Angkatan Udara.

**Kata Kunci:** reformasi budaya organisasi, kinerja personel, wing pendidikan, lanud adi soemarmo.

---

\*Correspondence Address : dkwidana@unsurya.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v13i2.2026. 680-685

© 2026UM-Tapsel Press

## **PENDAHULUAN**

Kinerja sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi militer yang memiliki karakteristik hierarkis, disiplin tinggi, dan tuntutan kesiapan operasional berkelanjutan. Kinerja tidak hanya dipahami sebagai capaian hasil kerja, tetapi juga mencerminkan kualitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta kontribusi individu terhadap tujuan organisasi (Mathis, Jackson, dan Valentine, 2017; Mangkunegara, 2017). Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa kinerja personel sangat dipengaruhi oleh sistem nilai dan norma organisasi yang membentuk perilaku kerja sehari-hari.

Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem makna bersama yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya serta menjadi pedoman berpikir dan bertindak bagi anggotanya (Robbins dan Judge, 2019). Schein dan Schein (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui proses pembelajaran kolektif dalam menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian melahirkan asumsi dasar yang bertahan lama. Sobirin (2019) menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan stabilitas internal, meningkatkan komitmen, dan memengaruhi perilaku kerja serta kinerja anggota organisasi.

Dalam lingkungan militer, budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis karena menyatu dengan sistem pendidikan, pembinaan, dan penugasan personel. Gerras, Wong, dan Allen (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi militer yang kuat mampu membentuk etos disiplin, loyalitas, serta efektivitas operasional satuan. Penelitian Widyaningsih dan Maulana (2023) serta Zainuddin dan Nasikhah (2021) juga menunjukkan

bahwa budaya organisasi yang konsisten dan diinternalisasikan secara berkelanjutan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, motivasi, dan tanggung jawab anggota organisasi.

TNI Angkatan Udara mengembangkan nilai-nilai budaya organisasi AMPUH yang meliputi Adaptif, Modern, Profesional, Unggul, dan Humanis sebagai pedoman perilaku seluruh personel dalam menghadapi tantangan pertahanan modern (TNI Angkatan Udara, 2024). Penerapan budaya AMPUH di lingkungan Wingdik 400/Matkjur Lanud Adi Soemarmo diharapkan mampu memperkuat disiplin, profesionalisme, serta efektivitas pelaksanaan tugas personel. Namun, kajian yang secara khusus mengkaji reformasi budaya organisasi AMPUH dan dampaknya terhadap kinerja personel di satuan pendidikan militer masih terbatas, sehingga penelitian ini penting dilakukan melalui pendekatan kualitatif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang dipilih untuk memahami secara mendalam dinamika reformasi budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja personel dalam konteks organisasi militer. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, serta pengalaman subjektif personel terkait internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang tidak dapat diukur secara kuantitatif (Moleong, 2016; Creswell dan Creswell, 2017). Studi kasus dipandang relevan karena penelitian berfokus pada satu satuan organisasi tertentu, yaitu Wingdik 400/Matkjur Lanud Adi Soemarmo, dengan karakteristik budaya dan sistem kerja yang khas (Yin, 2018).

Subjek penelitian adalah personel TNI Angkatan Udara yang

bertugas di Wingdik 400/Matukjur Lanud Adi Soemarmo, yang meliputi unsur pimpinan dan staf yang terlibat langsung dalam kegiatan pendidikan, pembinaan, dan dukungan operasional. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, dengan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam penerapan budaya organisasi AMPUH dan pelaksanaan tugas satuan (Sugiyono, 2018). Objek penelitian ini adalah reformasi budaya organisasi AMPUH serta implikasinya terhadap kinerja personel yang tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali pandangan dan pengalaman informan terkait penerapan budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja (Kriyantono, 2020; Moleong, 2016). Observasi dilakukan untuk memahami perilaku kerja, pola interaksi, serta simbol-simbol budaya organisasi yang muncul dalam aktivitas sehari-hari satuan. Studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memverifikasi data melalui penelaahan dokumen resmi, seperti pedoman internal, laporan kegiatan, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan budaya organisasi (Widana, IDKK., et al., 2022: 136-144).

Analisis data dilakukan secara tematik, dimulai dari proses transkripsi data, pengkodean, pengelompokan kategori, hingga penarikan tema-tema utama yang merepresentasikan fenomena penelitian (Braun dan Clarke, 2023). Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu, serta member check kepada informan untuk memastikan kesesuaian antara hasil interpretasi peneliti dan pengalaman informan (Moleong, 2016;

Sugiyono, 2018). Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang kredibel dan kontekstual dalam menjelaskan peran budaya organisasi AMPUH terhadap peningkatan kinerja personel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Implementasi Budaya Organisasi AMPUH di Wingdik 400/Matukjur*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi AMPUH telah diinternalisasikan dalam aktivitas keseharian personel Wingdik 400/Matukjur Lanud Adi Soemarmo, baik melalui kebijakan pimpinan, sistem pembinaan, maupun praktik kerja sehari-hari. Nilai **Adaptif** tercermin dari kemampuan personel dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem pendidikan, tuntutan administrasi, serta dinamika tugas yang berkembang. Nilai **Modern** tampak dari pemanfaatan teknologi dalam proses pendidikan, pengelolaan data, dan koordinasi kerja, yang mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas satuan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Schein dan Schein (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi hidup melalui praktik nyata, bukan hanya melalui dokumen formal.

Nilai **Profesional** dan **Unggul** diimplementasikan melalui penekanan pada kompetensi, kedisiplinan, serta standar kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pembinaan. Personel menunjukkan kesadaran terhadap tanggung jawab jabatan dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku. Sementara itu, nilai **Humanis** tercermin dalam pola interaksi antarpersonel yang relatif terbuka, saling menghargai, dan mendukung kerja tim. Kondisi ini memperkuat kohesi satuan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa budaya organisasi

yang menekankan orientasi pada manusia dan kerja tim mampu meningkatkan stabilitas internal serta efektivitas organisasi.

### **Dampak Budaya AMPUH terhadap Kinerja Personel**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi AMPUH memberikan dampak positif terhadap kinerja personel Wingdik 400/Matukjur. Kinerja personel tercermin dari meningkatnya kedisiplinan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku yang efektif dalam organisasi militer. Temuan ini mendukung pandangan Mangkunegara (2017) dan Mathis, Jackson, dan Valentine (2017) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi antara kompetensi individu, motivasi, dan dukungan sistem organisasi.

Selain itu, budaya AMPUH juga berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan komitmen personel terhadap satuan. Personel menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap peran strategis Wingdik 400/Matukjur dalam mendukung kesiapan sumber daya manusia TNI AU. Gerras, Wong, dan Allen (2008) menyebutkan bahwa budaya organisasi militer yang kuat mampu membentuk etos disiplin dan loyalitas yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas operasional satuan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa reformasi budaya organisasi merupakan instrumen strategis dalam peningkatan kinerja personel militer.

### **Reformasi Budaya Organisasi sebagai Penguat Kinerja Kolektif**

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa reformasi budaya organisasi AMPUH tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja kolektif satuan. Keteladanan pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai AMPUH menjadi faktor kunci dalam keberhasilan internalisasi budaya. Budaya organisasi yang diperlakukan secara konsisten menciptakan keselarasan antara nilai, sikap, dan perilaku kerja personel. Sobirin (2019) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu memperkuat komitmen anggota dan membentuk identitas kolektif organisasi.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa keberlanjutan reformasi budaya organisasi memerlukan konsistensi pembinaan, komunikasi internal yang efektif, serta evaluasi berkelanjutan. Tanpa dukungan sistem pembinaan yang kuat, internalisasi budaya berpotensi bersifat simbolik. Oleh karena itu, penerapan budaya AMPUH perlu terus diperkuat melalui integrasi nilai budaya dalam sistem pendidikan, penilaian kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi bukan sekadar slogan, melainkan fondasi strategis dalam meningkatkan kinerja personel secara berkelanjutan.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa reformasi budaya organisasi AMPUH memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja personel Wingdik 400/Matukjur Lanud Adi Soemarmo. Nilai-nilai Adaptif, Modern, Profesional, Unggul, dan Humanis tidak hanya dipahami sebagai pedoman normatif, tetapi telah diinternalisasikan dalam praktik kerja sehari-hari melalui pola

pembinaan, keteladanan pimpinan, serta sistem kerja yang berlaku di satuan. Internalisasi nilai-nilai tersebut membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas pelaksanaan tugas.

Penerapan budaya organisasi AMPUH terbukti berdampak positif terhadap kinerja personel, yang tercermin dari peningkatan kedisiplinan, loyalitas, komitmen, serta efektivitas pelaksanaan tugas pendidikan dan pembinaan. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku yang memperkuat keselarasan antara nilai organisasi dan tindakan individu, sehingga mendorong peningkatan kinerja baik pada tingkat individu maupun kolektif satuan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi bukan sekadar simbol atau slogan kelembagaan, melainkan fondasi strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan militer. Keberlanjutan reformasi budaya organisasi AMPUH memerlukan konsistensi pembinaan, komunikasi internal yang efektif, serta integrasi nilai budaya dalam sistem pendidikan dan penilaian kinerja. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi AMPUH menjadi faktor kunci dalam mendukung peningkatan kinerja personel dan kesiapan organisasi TNI Angkatan Udara secara berkelanjutan.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Komandan Wing Pendidikan 400/Matukjur Lanud Adi Soemarmo beserta seluruh jajarannya, atas izin penelitian, fasilitas pendukung, dan kerjasama yang diberikan selama proses pengumpulan data di Lanud Adi Soemarmo. Dukungan ini sangat berharga bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Braun, V., dan Clarke, V. (2023). *Thematic Analysis: A Practical Guide*. London: Sage Publications.
- Creswell, J. W., dan Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Gerras, S. J., Wong, L., dan Allen, C. D. (2008). *Organizational Culture: Applying a Hybrid Model to the U.S. Army*. Carlisle: U.S. Army War College.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., dan Valentine, S. R. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H., dan Schein, P. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H., dan Schein, P. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Sobirin. (2019). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Widana, IDKK., Prakoso, B., Sukendro, A., Kurniadi, A. (2022) *Metode Penelitian : Kuantitatif*

**I Kadek Wiliantara, I Dewa Ketut Kerta Widana, Herni Pujiati**

Reformasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Personel Di Wingdik 400/.....(Hal 680-685)

Kualitatif, dan Kombinasi). Yogyakarta: Deepublish  
Publisher.136-144

TNI Angkatan Udara. (2024). *Doktrin TNI AU AMPUH*. Jakarta: Markas Besar TNI Angkatan Udara.

Widyaningsih, S., dan Maulana, A. (2023). *Peranan Budaya Organisasi, Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT PETA Tambak Beras Jombang*. Journal of Education and Management Studies.

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Zainuddin, M., dan Nasikhah, D. (2021). *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik.