

Peran Budaya Organisasi terhadap Perilaku Guru dan Siswa di SMK N 1 Cijulang

Dea Anggriani¹, Halimatussa'diyah², Sesi Bandawati³, and Widayanti⁴

^{1,2,3,4}Department of Islamic Education Management, STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia

*Corresponding author: deaanggriani@stitnufarabi.ac.id

Received: 14 January 2025

Revised: 18 January 2025

Accepted: 14 January 2025

Available online: 31 December 2025

How to cite this article: Anggriani, D., Halimatussa'diyah., Bandawati, S., & Widayanti. (2025). Peran Budaya Organisasi terhadap Perilaku Guru dan Siswa di SMK N 1 Cijulang. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 2 (2), 339–347.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku guru dan siswa di SMK Negeri 1 Cijulang. Budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran serta memengaruhi pola interaksi antara guru dan siswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Responden terdiri atas kepala sekolah, guru, dan siswa yang dipilih secara purposif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif di SMK Negeri 1 Cijulang, seperti adanya komunikasi yang efektif, penghargaan atas prestasi, serta penerapan nilai-nilai kerja sama dan disiplin, memberikan dampak signifikan terhadap perilaku guru dan siswa. Guru cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugas profesional, menunjukkan sikap yang lebih inovatif, dan menciptakan suasana kelas yang inklusif. Sementara itu, siswa menunjukkan peningkatan dalam kedisiplinan, motivasi belajar, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah, seperti kurangnya koordinasi dan dukungan terhadap inovasi, dapat menghambat perkembangan perilaku positif baik pada guru maupun siswa. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengelola pendidikan tentang bagaimana membangun dan memperkuat budaya organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Dengan menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan karakter, SMK Negeri 1 Cijulang diharapkan dapat menghasilkan guru dan siswa yang berprestasi serta mampu menghadapi tantangan masa depan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Perilaku Guru dan Siswa, Lingkungan Pembelajaran.

Abstract

This research aims to explore and analyze the influence of organizational culture on the behavior of teachers and students at SMK Negeri 1 Cijulang. Organizational culture is defined as a collection of values, norms, beliefs and habits that guide behavior for all members in achieving common goals. In the educational context, organizational culture plays an important role in creating an environment conducive to learning and influencing interaction patterns between teachers and students. This research uses a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques include observation, in-depth interviews, and document analysis. Respondents consisted of school principals, teachers and students who were selected purposively. The research results show that a strong and positive organizational culture at SMK Negeri 1 Cijulang, such as effective communication, appreciation for achievements, and the application of the values of cooperation and discipline, has a significant impact on teacher and student behavior. Teachers tend to be more motivated in carrying out professional duties, show a more innovative attitude, and create an inclusive classroom atmosphere. Meanwhile, students show improvements in discipline, learning motivation, and active involvement in school activities. Conversely, a weak organizational culture, such as a lack of coordination and support for innovation, can hinder the development of positive behavior in both teachers and students. This research provides important insights for education managers about how to build and strengthen organizational culture to support the achievement of educational goals. By creating an organizational culture that is inclusive and oriented towards character development, SMK Negeri 1 Cijulang is expected to produce teachers and students who excel and are able to face future challenges.

Keywords: *Organizational Culture, Teacher and Student Behavior, Learning Environment.*

1. Introduction

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting di dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang ada di organisasi ikut berperan aktif dalam memperlancar kegiatan organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktifitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non fisik. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal.

Dalam sebuah proses pendidikan, mutu pendidikan adalah parameter pendidikan yang dapat dirasakan oleh masyarakat yang diantaranya berupa masukan (input), proses pembelajaran, dan keluaran (output). Salah satu aspek terpenting dalam upaya peningkatan taraf pendidikan di Indonesia adalah standar tenaga pendidik yang harus di maksimalkan dan aspek tersebut selanjutnya akan berdampak pada proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah.

Sebagai salah satu komponen sistem pendidikan, pendidik yang profesional tentunya dibutuhkan pada suatu institusi pendidikan. Tenaga pendidik, atau guru, berada di garis terdepan dalam proses pembelajaran baik dalam pendidikan formal maupun nonformal. Tenaga pendidik mempunyai banyak tanggung jawab utama, termasuk diantaranya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi setiap peserta didik. Kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan di kelas merupakan tanggung jawab guru atau tenaga pendidik. Berhasil atau tidaknya kegiatan pembelajaran ditentukan oleh kemampuan guru dalam

menyampaikan materi, menggunakan media pembelajaran dan keterampilan mengajar yang bervariasi. Sehingga, dalam tugasnya, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas kerjanya agar tujuan pembelajaran terlaksana sesuai dengan target yang telah ditentukan dan pembelajaran dapat meningkat menjadi semakin baik.

Pada dasarnya, pelaksanaan proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik apabila faktor-faktor yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran seperti peserta didik, pendidik, sarana dan prasarana pendidikan saling mendukung. Guru yang berperan sebagai pendidik dinilai memegang peranan penting demi tercapainya kualitas proses belajar mengajar yang diharapkan. Guru harus bekerja secara efisien, efektif dan produktif. Secara keseluruhan guru harus mencapai kinerja yang bagus. Kinerja guru yang bagus bisa dicapai salah satunya adalah guru harus memiliki etos kerja yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam mengarahkan prilaku guru. Budaya organisasi yang mengarah pada pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi juga memiliki karakteristik yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkah laku para anggota dalam sebuah organisasi.

Perilaku guru dan siswa sangat dipengaruhi oleh kualitas budaya organisasi yang ada di sekolah. Guru yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang mendukung, seperti komunikasi efektif, penghargaan atas prestasi, dan penerapan nilai-nilai kerja sama, cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi, profesionalisme, serta inovasi dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, siswa yang berada di lingkungan dengan budaya organisasi yang baik akan lebih disiplin, termotivasi untuk belajar, dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Namun, ketika budaya organisasi lemah, seperti kurangnya koordinasi dan minimnya penghargaan terhadap prestasi, hal ini dapat berdampak negatif pada perilaku guru dan siswa, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh para pengelola sekolah adalah dengan membentuk sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan yang bersifat kondusif dengan mengembangkan suasana demokratis di kalangan personilnya yang meliputi staf tata usaha dan tenaga pendidik atau guru. Suasana kondusif sangat diperlukan mengingat semakin beratnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas sekolah, sedangkan pengelola atau kepala sekolah tidak akan mampu untuk menjawab tuntutan tersebut tanpa menjalin kerjasama yang baik dengan setiap personil sekolah, terutama sekali para guru.

Untuk membentuk budaya organisasi (sekolah) yang efektif, seluruh pemangku kepentingan di sekolah perlu memahami dan bergerak dalam suatu kesamaan visi dan misi sekolah. Budaya organisasi di sekolah atau budaya sekolah merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan komitmen seluruh personil untuk melaksanakannya secara konsekuensi dan konsisten. Budaya sekolah harus kondusif dengan memperhatikan berbagai potensi bagi pemberdayaan segenap sumber daya yang ada secara optimal dan memberikan kesempatan bagi setiap personil untuk berkreasi dan berinovasi di dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dengan demikian

budaya yang positif akan mempengaruhi pengembangan diri dan kompetensi profesional setiap personil dalam upaya proses peningkatan mutu sekolah khususnya dan mutu pendidikan secara umum.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku guru dan siswa di SMK Negeri 1 Cijulang. Dengan menggali lebih dalam tentang hubungan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola sekolah dalam membangun dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung terciptanya lingkungan pembelajaran yang lebih efektif dan bermakna.

2. Methods

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dilakukan melalui Sugiyono (2016:15) mengemukakan bahwa Metode penelitian kualitatif adalah suatu metode yang bertumpu dari filsafat postpositivisme, metode penelitian kualitatif dipakai untuk penelitian yang berfokus kepada kondisi obyek yang alamiah. Selain itu menggunakan teknik pengambilan data dengan triangulasi (gabungan), analisis yang bersifat induktif atau kualitatif. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dari pengamatan langsung di lapangan dan melakukan wawancara dengan Danang Ari Wibowo.S.Pd. sebagai Kepala Humas di SMK N 1 Cijulang.

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data yaitu dengan cara observasi wawancara. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil yang akurat karena peneliti dapat melihat, memahami dan memperhatikan objek secara langsung dengan seksama. Metode observasi merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis fenomena-fenomena yang diteliti. Kemudian menggunakan metode wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara sistemik dan wawancara mendalam atau mandiri. Wawancara sistemik merupakan wawancara yang dilakukan dimana pewawancara menyiapkan instruksi tertulis guna menanyakan kepada orang yang diwawancarainya. Sedangkan wawancara mendalam merupakan wawancara informal dengan cara mengumpulkan data atau informasi dengan bertemu langsung yang bertujuan untuk memperoleh informasi lengkap tentang topik penelitian.

Data yang diperoleh dari pengamatan dan wawancara kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Proses analisis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi penting yang sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang terstruktur untuk memberikan pemahaman yang jelas. Akhirnya, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan pola dan temuan yang muncul dari data, sehingga hasil analisis dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai topik penelitian.

3. Results and Discussion

Budaya organisasi adalah pola dasar asumsi yang telah ditemukan oleh kelompok tertentu, ditemukan atau dikembangkan dalam belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu diajarkan kepada yang baru anggota sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir dan rasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut. ini adalah asumsi yang ada di balik nilai-nilai dan yang menentukan pola perilaku dan yang terlihat artefak seperti arsitektur, tata ruang kantor, pakaian kode, dan sebagainya.

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang menjadi landasan perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari dan hal-hal yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, guru,

pekerja administrasi, siswa dan masyarakat di lingkungan sekolah. Dengan adanya budaya sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif di sekolah yang akan berdampak pada perbaikan kualitas pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah, dan juga dapat mengoptimalkan kinerja para warga sekolah sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan dan sesuai dengan apa yang sudah diharapkan.

Kluckhohn dan Kelly (1972) mendefinisikan budaya dalam suatu organisasi sebagai model atau cara hidup yang membuat organisasi itu unik dan berbeda dari yang lain. Jika perilaku organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, maka budaya organisasi akan mempengaruhi pembelajaran individu personil dalam organisasi juga. Baik keteladanan seorang siswa dalam proses pembelajaran pasti akan mempengaruhi kemampuan untuk belajar lebih banyak efektif dan untuk mencapai hasil akademik yang lebih baik (Langford et al., 2020).

Perilaku tertentu atau hasil karya tersebut akan menjelma menjadi identitas dan citra manusia, baik secara individu, kelompok organisasi, bahkan komunitas masyarakat terentu. Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa, "budaya organisasi atau organizational culture adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi". Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut Bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Siswandi (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah "norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi". Sementara itu, budaya organisasi di definisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problempproblem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik (Muchlas, 2008).

Budaya organisasi sekolah sehari-hari sangat berpengaruh pada guru dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi sekolah yang menyenangkan dapat membawa konsekuensi bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja guru yang baik pula. (Fahmi 2014) "budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan.".

Budaya organisasi sekolah yang baik dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, karyawan maupun pengguna sekolah lainnya. Situasi tersebut akan terwujud manakala kualifikasi budaya organisasi tersebut bersifat sehat, solid, kuat, positif, dan professional. Dengan demikian suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dorongan untuk bekerja keras, kerja sama yang kuat dan belajar mengajar dapat diciptakan dengan baik. Budaya organisasi yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik pula pada setiap individu, kelompok kerja/ unit dan sekolah sebagai satu institusi, dan hubungan sinergis antara tiga tingkatan tersebut. Budaya organisasi sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, budaya organisasi di sekolah dan mutu kehidupan diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan professional.

Dalam konteks sekolah, setiap orang yang terlibat harus bekerja sama untuk mengelola lingkungan sosial dan fisik guna menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan aman. Membangun budaya organisasi yang kuat di suatu lembaga pendidikan sangat penting untuk memenuhi tujuan pembelajaran dan meningkatkan efektivitas tenaga

pendidik atau guru. Fungsi kepala sekolah sebagai manajer atau pemimpin mempunyai kaitan langsung dengan pembentukan budaya organisasi di sekolah. Dengan menerapkan budaya organisasi yang dilakukan oleh pemimpin dalam sebuah instansi atau sekolah dapat memberikan motivasi belajar yang tinggi terhadap warga sekolah seperti guru dan siswa. Budaya sekolah dalam suatu lingkungan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepimpinan kepala sekolah. Sebagai contoh kepuasan kerja bawahan dalam hubungannya dengan pola kepemimpinan atasan dilaporkan oleh Farrow, Valensidan Bass (dalam Mantja, 1989). Mereka menyimpulkan bahwa pola kepemimpinan yang melibatkan pengarahan dan delegasi memberikan dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja para bawahan.

Selain itu, keberhasilan pengelolaan sekolah harus didukung pula dengan sikap pola dan kemampuan kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan akan lahirnya iklim kerja dan hubungan antar sesama yang harmonis dan kondusif dalam lingkungan sekolah. Hal ini berarti bahwa seluruh komponen yang berada dalam lingkungan sekolah harus dikembangkan secara terpadu dalam meningkatkan relevansi dan kesesuaian dengan kualitas pendidikan. Dengan kata lain kepala sekolah harus mampu untuk mengoptimalkan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemandirian tenaga pendidikan (Priansa, 2018).

Syamsuri, H. (2011) mengemukakan pendapat bahwa upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan tugas kepala sekolah selaku leader dan manajer di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolahnya. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi di sekolah, maka ia akan lebih baik lagi dalam memberikan pemahaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan belajarnya.

Pembentukan budaya pada suatu organisasi merupakan tugas utama seorang pemimpin, lemah atau kuatnya budaya suatu organisasi sangat tergantung pada sejauh mana pemimpin organisasi tersebut mampu menanamkan nilai-nilai luhur organisasi yang dipimpinnya kepada para anggota. Dalam konteks budaya sekolah, kepala sekolahlah yang memegang peranan sentral di dalam menciptakan, mengomunikasikan, dan mengendalikan nilai-nilai luhur sehingga terbentuknya budaya sekolah dalam rangka tujuan sekolah diinginkan. Nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku adalah komponen-komponen budaya yang esensial dalam membentuk karakter sekolah.

Nilai-nilai yang telah tertanam di dalam lingkungan sekolah tidak bisa dipisahkan dari perannya sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan untuk melestarikan dan meneruskan nilai-nilai budaya kepada para siswa. Pendidikan dan budaya memiliki hubungan timbalbalik yang kuat, di mana budaya dalam konteks pendidikan terus berubah seiring dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pola pikir manusia. Dalam konteks ini, penting untuk diingat bahwa nilai-nilai budaya yang diwariskan oleh sekolah memainkan peran penting dalam membentuk karakter dan sikap siswa. Sebagai contoh, nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, kerjasama, dan tanggung jawab yang ditekankan dalam budaya sekolah akan membentuk landasan moral yang kuat bagi siswa dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian di SMK Negeri 1 Cijulang, budaya organisasi di sekolah ini mencerminkan penerapan nilai-nilai diantaranya nilai tugas dan tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing sesuai dengan peran yang telah ditetapkan. Setiap individu diharapkan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang ditetapkan. Namun, penerapan nilai tersebut tidak bersifat kaku atau absolut. Dalam situasi tertentu, ketika bidang lain membutuhkan dukungan atau kolaborasi antara anggota organisasi tetap menjadi prioritas. Dengan demikian, meskipun tanggung jawab dilaksanakan berdasarkan tugas dan fungsi utama, kerja sama tetap menjadi bagian integral dari budaya organisasi yang diterapkan di SMK N 1 Cijulang. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi ditanamkan melalui keseimbangan antara tanggung jawab individu dan kerja sama kolektif dalam menjalankan fungsi organisasi.

Di SMK Negeri 1 Cijulang, pengawasan terhadap kegiatan sekolah secara keseluruhan menjadi tanggung jawab pimpinan, yaitu kepala sekolah. Namun, mengingat keterbatasan kepala sekolah untuk memantau seluruh aktivitas secara langsung dan terus menerus maka tugas pengawasan tersebut didukung oleh peran wakil kepala sekolah (wakasek). Wakasek bertindak sebagai perpanjangan tangan kepala sekolah dalam memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi di berbagai bidang supaya berjalan sesuai dengan tujuan organisasi sekolah. Hal ini mencerminkan pentingnya struktur organisasi yang terdesentralisasi untuk mendukung efektivitas pengelolaan dan pengawasan operasional di sekolah.

4. Conclusions

Budaya organisasi di sekolah merupakan kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan sikap yang memengaruhi perilaku seluruh warga sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, siswa, dan staf lainnya. Budaya ini menjadi landasan bagi terciptanya lingkungan yang kondusif, produktif, dan sesuai dengan visi serta misi pendidikan. Dalam konteks SMK Negeri 1 Cijulang, budaya organisasi mencerminkan penerapan nilai tanggung jawab dan kerja sama antara siswa, guru dan staff yang seimbang. Setiap individu melaksanakan peran dan tugasnya sesuai dengan bidang dan tugasnya, namun tetap memberikan dukungan lintas fungsi ketika diperlukan.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting dan krusial dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi di sekolah. Kepala sekolah bertindak sebagai pelopor atau penggerak yang menanamkan nilai-nilai luhur organisasi dan memastikan stabilitas serta keharmonisan dalam lingkungan organisasi. Dukungan wakil kepala sekolah sebagai pengawas tambahan turut memperkuat efektivitas manajemen sekolah. Dengan budaya organisasi yang sehat, dinamis, positif, dan profesional, seluruh komponen sekolah dapat bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

Selain itu, budaya organisasi di sekolah juga memainkan peran penting dalam pembentukan karakter siswa dimanapun mereka berada khususnya saat berada di lingkungan sekolah, di mana nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab ditanamkan untuk membangun rasa tanggung jawab dengan landasan moral yang kuat. Dengan pemahaman yang mendalam dan penerapan nilai-nilai yang konsisten, budaya organisasi yang kuat dapat menjadi elemen utama dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan serta menciptakan citra positif bagi sekolah di masa depan.

5. References

Al-Farizi, Y., & Kejora, M. T. B. (2022). Upaya Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Belajar Siswa Di Sdit Ash-Shofa Bekasi. *PeTeKa*, 5(2), 243-253.

Amir, N. (2014). Budaya Organisasi Sekolah. *Visipena*, 5(2), 132-139.

Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, 3(1), 59-71.

Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 332-339.

Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131.

Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2021). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 77-87.

Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802-2809.

Mailita, S., & Andriani, L. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 kota Jambi. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 2(2), 87-95.

Noor, J. (2011). Metodelogi penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Nurfajrina, S., Efendi, U., & Sucitra, D. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di sekolah. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 10(2).

Nurviza, C., & Usman, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 7(1).

Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 5(1), 54-60.

Saba, U. U. (2024). Membangun Budaya Organisasi pada Pembelajaran di Sekolah. *JME Jurnal Management Education*, 2(02), 64-70.

Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113.

Wijaya, C., Sari, S. P., Muthmainnah, F., Dahri, R. P. T. W., & Sirait, B. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Motivasi Belajar Siswa di MTs Nurul Iman Suka Maju. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13444-13451.