

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitar (Soetrisno, 2020). Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai, karena sikap mental itu termasuk sikap terhadap kerja itu sendiri, bekerja, menghasilkan produk, integrasi moral dan reputasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personal yang baik, organisasi akan kesulitan mewujudkan tujuannya. Maka dapat dikatakan kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang tercipta di sekolah tersebut. Iklim organisasi berdampak kepada tingkat disiplin kerja Tenaga Kependidikan yang meningkat ke arah lebih baik (Khairin, 2024). Menurutnya semakin baik iklim organisasi maka disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan meningkat dan bagus. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka semakin tidak bagus disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Iklim organisasi merupakan persepsi kolektif anggota organisasi terhadap pola hubungan kerja, nilai-nilai, norma, dan suasana psikologis yang terbentuk dalam suatu lembaga. Iklim ini tidak hanya dipengaruhi oleh struktur formal dan kebijakan organisasi, tetapi juga oleh interaksi antarindividu, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, serta keterbukaan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja. Litwin dan Stringer (1968) membagi dimensi iklim organisasi menjadi beberapa aspek penting, seperti struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, risiko, kehangatan, dan dukungan. Masing-masing aspek ini menciptakan suasana kerja tertentu yang dapat memengaruhi perilaku dan semangat kerja individu dalam organisasi, termasuk kedisiplinan kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Dalam konteks satuan pendidikan, iklim organisasi yang baik ditandai dengan adanya rasa saling percaya antara pimpinan dan staf, komunikasi yang terbuka,

kejelasan peran dan tanggung jawab, serta dukungan terhadap pengembangan profesional. Iklim organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis dan emosional, di mana Tenaga Pendidik dan Kependidikan merasa dihargai dan termotivasi untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, iklim organisasi yang buruk—seperti kurangnya transparansi, adanya tekanan yang berlebihan, atau hubungan kerja yang tidak harmonis—dapat menimbulkan stres, penurunan motivasi, dan rendahnya tingkat disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk membentuk dan memelihara iklim organisasi yang mendukung kinerja serta kedisiplinan seluruh unsur yang ada di dalamnya.

Oleh karena itu, iklim organisasi memiliki peran krusial dalam mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan mendukung bagi seluruh anggota organisasi. Dalam ranah pendidikan, terciptanya iklim organisasi yang positif dapat memberikan dorongan bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk menjalankan tugasnya secara maksimal. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang kondusif mampu menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan, karena rasa nyaman saat bekerja membantu mereka berpikir jernih dan tetap fokus pada tanggung jawab yang sedang dijalankan (Putri, 2015).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Sholikhin dkk. (2023) tentang pengaruh iklim organisasi dan efikasi diri terhadap disiplin kerja guru di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka disiplin kerja guru juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berkontribusi sebesar 31,8% terhadap disiplin kerja Tenaga Kependidikan.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tasikmalaya, dikenal sebagai MAN Cipasung, berlokasi di Komplek Pondok Pesantren Cipasung, Desa Cipakat, Kecamatan Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya. Berdiri sejak 1969, madrasah ini resmi menjadi MAN 2 Tasikmalaya pada 2015 dengan akreditasi A. Fasilitas yang tersedia meliputi ruang kelas, laboratorium IPA dan komputer, perpustakaan,

lapangan olahraga, masjid, dan akses Wi-Fi. Memiliki visi untuk mencetak lulusan yang berakhlak, unggul dalam akademik, serta berdaya saing global. Sekolah ini memiliki Tenaga Kependidikan yang berkompeten serta sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada 13 Januari 2025, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Salah satu permasalahan utama adalah rendahnya kepatuhan terhadap aturan jam masuk dan pulang sekolah. Beberapa Tenaga Pendidik dan Kependidikan terlambat datang ke sekolah, yang mengakibatkan keterlambatan dalam memulai proses pembelajaran. Selain itu, ada juga Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang tidak konsisten dalam mengisi jurnal pembelajaran serta kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas administrasi seperti penyusunan laporan akademik dan dokumentasi kegiatan pembelajaran.

Selain faktor individu, aspek kelembagaan juga menjadi kendala dalam membangun disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Minimnya pengawasan dari pihak manajemen sekolah serta kurangnya komunikasi yang efektif antara Tenaga Pendidik dan Kependidikan dengan pimpinan sekolah menghambat implementasi kebijakan kedisiplinan. Selain itu, belum adanya program pelatihan rutin yang berfokus pada peningkatan disiplin kerja membuat Tenaga Pendidik dan Kependidikan kurang memiliki motivasi untuk memperbaiki kebiasaan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kurang kondusif dapat berdampak langsung terhadap kedisiplinan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa Tenaga Pendidik dan Kependidikan masih menunjukkan keterlambatan dalam hadir ke sekolah, kemudian kurang optimal dalam menjalankan tugas administrasi, serta belum sepenuhnya mematuhi aturan yang berlaku, seperti ketidaktepatan dalam menyusun laporan akademik atau keterlambatan mengisi jurnal pembelajaran. Hasil wawancara dengan pihak manajemen sekolah juga mengungkapkan bahwa terdapat beberapa kendala dalam menciptakan lingkungan yang dapat mendorong Tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk lebih disiplin dalam bekerja, di antaranya adalah kurangnya

komunikasi yang efektif antara manajemen dan Tenaga Kependidikan, serta terbatasnya program pelatihan yang dapat membantu meningkatkan disiplin Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Tampak ada perbedaan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi yang ada. Hal tersebut perlu dipertimbangkan karena hal kecil ini bisa membuat perbedaan yang sangat besar, yang dapat merugikan berbagai pihak. Disiplin kerja seorang Tenaga Pendidik dan Kependidikan sangatlah penting untuk kelangsungan sekolah, maka sekolah harus memiliki peraturan yang berfungsi sebagai acuan dalam manajemen kemajuan sekolah (Hasibuan, 2008). Jika diperhatikan, Tenaga Pendidik dan Kependidikan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan aturan yang telah disepakati di sekolah. Selain itu, kurangnya kesadaran Tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk disiplin dengan kehadiran dan pengajaran di kelas yang menyebabkan kurang efektifitas pada proses pembelajaran di kelas.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian bertajuk “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.” Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Kurangnya perhatian terhadap iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya, menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam untuk memahami bagaimana elemen-elemen iklim organisasi dapat mendorong peningkatan kedisiplinan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan strategi manajerial yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan disiplin di lingkungan pendidikan Islam.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya ?
2. Bagaimana disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah

Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya ?

3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi siapa pun yang membutuhkan atau menggunakan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai Pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan secara spesifik

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Madrasah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menciptakan dan mengembangkan iklim organisasi yang kondusif, sehingga dapat mendorong peningkatan disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

- b. Bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai bagaimana iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja mereka, sehingga dapat

meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan landasan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi dan perilaku kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

## **E. Kerangka Pemikiran**

### **1. Iklim Organisasi**

Organisasi merupakan sekumpulan manusia yang melakukan suatu bentuk kerja sama dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Tanjung et al., 2022). Organisasi sebagai wadah bagi sekelompok orang yang dipimpin oleh seorang individu dengan rangkaian kegiatan yang menggunakan berbagai sumber daya untuk mendapatkan keuntungan. Selain itu, organisasi sebagai tempat perkumpulan harus memiliki iklim yang baik agar meningkatkan loyalitas pada setiap individu. Karena iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Iklim organisasi secara definitif mempengaruhi seluruh kehidupan sekolah. Apabila positif, merangsang para Tenaga Pendidik dan Kependidikan mengajar dengan lebih baik, dan murid belajar lebih baik. Iklim organisasi di sekolah harus dibangun dengan dasar norma- norma yang sesuai dengan undang – undang dan kebijakan yang berlaku di daerah tersebut. Iklim organisasi yang baik akan berdampak terhadap tingkah laku dan kewajiban bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan sehingga menciptakan lingkungan yang saling mendukung sehingga menghasilkan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan sekolah.

Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Litwin and Stringer (1968) menjelaskan iklim organisasi menjadi sembilan (9) dimensi yaitu :

1) *Structure* (Struktur)

Struktur merujuk pada bagaimana organisasi diatur, termasuk pembagian tugas, hierarki, serta alur komunikasi yang digunakan untuk mengoordinasikan pekerjaan di lingkungan organisasi.

2) *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Tanggung jawab menunjukkan sejauh mana individu dalam organisasi memiliki kebebasan dan wewenang untuk membuat keputusan serta merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

3) *Reward* (Penghargaan)

Penghargaan mencakup sistem yang diterapkan organisasi untuk memberikan apresiasi terhadap pencapaian karyawan, baik berupa materi (bonus, insentif) maupun non-materi (pengakuan, pujian).

4) *Warmth* (Kehangatan)

Kehangatan menggambarkan suasana hubungan interpersonal di lingkungan kerja yang penuh dengan sikap ramah, saling menghargai, dan suasana emosional yang positif di antara anggota organisasi.

5) *Support* (Dukungan)

Dukungan merujuk pada sejauh mana atasan atau rekan kerja memberikan bantuan, arahan, bimbingan, serta sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

6) *Conflict* (Konflik)

Konflik menunjukkan adanya perbedaan pendapat, ketegangan, atau pertentangan antara individu maupun kelompok dalam organisasi yang bisa muncul karena perbedaan tujuan, nilai, atau kepentingan.

7) *Risk* (Risiko)

Risiko merujuk pada sejauh mana individu atau organisasi bersedia menghadapi ketidakpastian, mengambil keputusan berani, dan mencoba hal-hal baru yang berpotensi menghasilkan perubahan.

8) *Identity* (Identitas)

Identitas mencerminkan sejauh mana anggota organisasi merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut, memahami visi-misi organisasi,

serta memiliki rasa bangga terhadap identitas kolektifnya.

Iklim organisasi merupakan kondisi psikologis yang tercipta dari persepsi bersama anggota terhadap lingkungan kerja, yang mencakup sembilan dimensi utama menurut Litwin dan Stringer (1968), yaitu struktur, tanggung jawab, kehangatan, dukungan, penghargaan, konflik, standar, identitas, dan risiko. Kesembilan dimensi ini saling berinteraksi dalam membentuk suasana kerja yang kondusif maupun menantang, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja individu dalam organisasi.

## 2. Disiplin Kerja

Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting karena mempengaruhi dampak yang besar bagi organisasi. Mega dalam Khairin (2024) memberikan pengertian sumber daya manusia (SDM) sebagai orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/ perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola dengan baik agar memiliki satu visi dengan organisasi atau perusahaan. Organisasi membentuk aturan yang memaksa SDM untuk mematuhi dan disiplin pada organisasi.

Disiplin kerja merupakan perbaikan tingkah laku dan tanggungjawab yang sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi dalam meningkatkan efisiensi kerja. Guru yang disiplin melaksanakan rutinitas sebagai pendidik dengan baik yang berpengaruh terhadap perspektif guru dan siswa sebagai tauladan dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Hartatik dalam Ajabar (2020), terdapat lima jenis disiplin kerja, yaitu disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin diri dikendalikan oleh individu sebagai bentuk tanggung jawab pribadi dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kelompok melibatkan aturan, prosedur, dan tujuan bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur. Disiplin preventif bertujuan mencegah pelanggaran aturan melalui kebijakan yang mengantisipasi masalah. Disiplin korektif diterapkan untuk menangani pelanggaran aturan dengan memberikan

konsekuensi yang sesuai. Sementara itu, disiplin progresif memberi kesempatan kepada pekerja yang melakukan kesalahan berulang untuk memperbaiki diri, melalui tahapan seperti teguran lisan, penurunan pangkat, hingga pemecatan.

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan serta nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi, yang tercermin dari perilaku kerja sehari-hari. Indikator yang mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa komponen berikut:

a. Tingkat absensi.

Tingkat absensi merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kedisiplinan tenaga Pendidik dan kependidikan. Dalam lingkungan satuan pendidikan, kehadiran pegawai sangat menentukan kelancaran operasional sekolah atau madrasah. Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan dan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.

b. Mematuhi peraturan.

Kepatuhan terhadap peraturan kerja adalah cerminan kedewasaan profesional tenaga Pendidik dan kependidikan. Dalam konteks pendidikan, kepatuhan tidak hanya berarti mematuhi aturan umum tentang kedisiplinan dan jam kerja, tetapi juga meliputi pemahaman dan pelaksanaan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) lembaga.

c. Penggunaan waktu secara efektif.

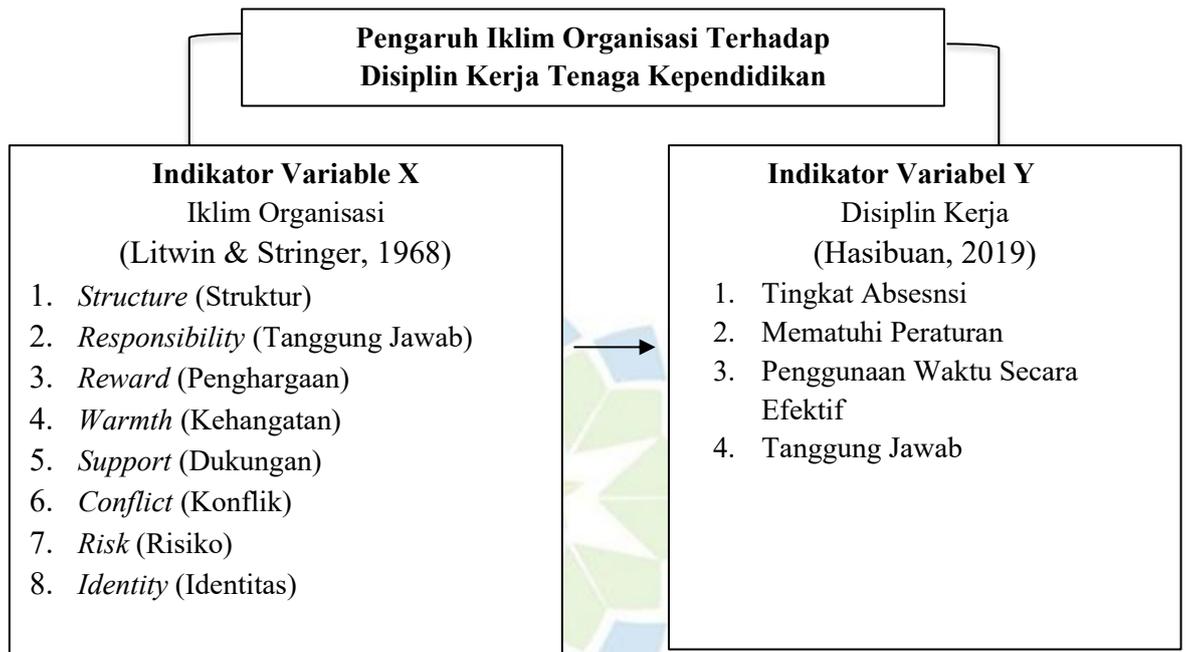
Penggunaan waktu kerja secara efektif menjadi indikator penting dalam mencerminkan profesionalisme tenaga Pendidik dan kependidikan. Waktu kerja yang tersedia seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas administratif dan layanan kependidikan secara efisien dan produktif.

d. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan sikap mendasar yang harus dimiliki oleh setiap tenaga Pendidik dan kependidikan. Sikap ini mencerminkan

komitmen individu dalam menyelesaikan tugas yang telah diamanatkan oleh atasan maupun oleh lembaga pendidikan secara umum.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Skema Kerangka Pemikiran

## F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya.
2. Hipotesis Nol (Ho): Tidak terdapat Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwa terdapat Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya.

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

| No | Penelitian   | Perbedaan   | Persamaan  | Kajian Penelitian   |
|----|--|---|--|---|
| 1  | Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun (Azizah, 2020)  | Sama-sama mengkaji iklim organisasi/sekolah dan disiplin kerja sebagai variabel bebas | Fokus pada jenjang SMA dan variabel terikat adalah kinerja guru, bukan disiplin kerja langsung       | Iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $T_{hitung} = 3,939 > T_{tabel} = 1,999$ ), dengan kontribusi sebesar 36,4%. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan ( $T_{hitung} = 6,565 > T_{tabel}$ ), dengan kontribusi 41,0%. Secara simultan, iklim sekolah dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $F_{hitung} = 23,216 > F_{tabel}$ ), dengan kontribusi gabungan 43,2%; sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain. |
| 2  | Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri I Dolok Batu (Saragih & Suhendro, 2020) | Sama-sama meneliti iklim organisasi/sekolah sebagai variabel penting                  | Penambahan variabel budaya kerja dan kepuasan kerja; fokus pada komitmen kerja, bukan disiplin kerja | Iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru sebesar 19%. Budaya kerja guru memberikan pengaruh positif 29,9%. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terbesar yaitu 61%. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mempengaruhi komitmen kerja guru sebesar 71,2%, sementara sisanya (28,8%) dipengaruhi variabel lain.  |

| No | Penelitian   | Perbedaan  | Persamaan  | Kajian Penelitian  |
|----|--|--|--|--|
| 3  | Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang (Harahap, 2020)      | Sama-sama menggunakan iklim organisasi sebagai variabel bebas          | Variabel terikat adalah kepuasan kerja, bukan disiplin kerja | Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien regresi 0,654. Nilai R <sup>2</sup> sebesar 0,617 menunjukkan bahwa 61,7% variasi dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi.  |
| 4  | Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai BNNP Sumatera Utara (Simanjuntak, 2022) | Sama-sama mengkaji hubungan antara iklim organisasi dan disiplin kerja | Objek penelitian adalah pegawai BNN, bukan tenaga pendidik   | Ditemukan hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan disiplin kerja pegawai dengan koefisien korelasi 0,587 dan sig. 0,000 < 0,05. Kontribusi iklim organisasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 30,9%. Baik iklim organisasi maupun disiplin kerja tergolong sangat baik berdasarkan perbandingan mean empirik dan hipotetik. |
| 5  | Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 275 Jakarta Timur (Khairin, 2024) | Sama-sama meneliti pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja   | Lokasi penelitian di Jakarta Timur                           | Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} = 8,297 > t_{tabel} = 2,03224$ dengan sig. 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan pengaruh sebesar 66,9%, sisanya 33,1% dipengaruhi faktor lain.   |

| No | Penelitian   | Perbedaan  | Persamaan  | Kajian Penelitian  |
|----|--|--|--|--|
| 6  | Pengaruh Iklim Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Disiplin Kerja Guru SDN di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor (Sholikhin et al., 2023) | Sama-sama meneliti pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja | Menambahkan variabel efikasi diri sebagai variabel bebas kedua | Iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan korelasi 0,318. Efikasi diri juga berpengaruh signifikan dengan korelasi 0,565. Secara simultan, iklim organisasi dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru (sig. 0,000 < 0,05), dengan kontribusi sebesar 98%. Semakin baik iklim organisasi dan efikasi diri guru, semakin tinggi tingkat disiplin kerja. |
| 7  | Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SMP/IP AzZahra (Putri, 2015)  | Sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi                      | Variabel terikat adalah kinerja guru, bukan disiplin kerja     | Terdapat hubungan yang cukup tinggi antara iklim organisasi dan kinerja guru. Iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 65,61% terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan iklim organisasi yang kondusif dalam mendukung produktivitas guru.   |
| 8  | Pengaruh Iklim Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Ananda, 2022)   | Sama-sama meneliti iklim organisasi dan disiplin kerja               | Menambahkan variabel kinerja pegawai sebagai variabel tambahan | Iklm organisasional memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai.  |

| No | Penelitian   | Perbedaan  | Persamaan  | Kajian Penelitian   |
|----|--|--|--|---|
| 9  | Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SDN Kecamatan Lembang (Naysilla, 2018) | Sama-sama meneliti pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja | Lokasi penelitian di Kecamatan Lembang pada guru SD          | Iklim organisasi masuk kategori sangat baik (skor 3,30), disiplin kerja guru juga sangat baik (skor 3,37). Korelasi 0,746 menunjukkan hubungan kuat. Uji determinasi menunjukkan kontribusi 55,7%. Hasil uji-t menunjukkan $t_{hitung} = 12,179 > t_{tabel} = 2,040$ , yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Persamaan regresi: setiap peningkatan satu satuan iklim organisasi, disiplin kerja meningkat 0,746. |
| 10 | Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar (Pamungkas et al., 2022)    | Sama-sama meneliti pengaruh iklim organisasi                         | Variabel terikat adalah motivasi kerja, bukan disiplin kerja | Terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan nilai signifikansi 0,006. Sebanyak 58,8% guru memiliki motivasi tinggi. Setiap peningkatan 1% dalam iklim organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja secara proporsional.  |

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya menyoroti pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan

kualitatif, yang fokus utamanya adalah mendeskripsikan hubungan antara kedua variabel tersebut di berbagai konteks pendidikan.

Namun, penelitian ini menghadirkan hal baru, yaitu terletak pada pendekatan analisis yang lebih mendalam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk tidak hanya mengukur hubungan antara iklim organisasi dan disiplin kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan, tetapi juga menganalisis seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap peningkatan disiplin kerja di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran umum tentang hubungan tersebut, melainkan juga memberikan data empiris yang lebih spesifik terkait kontribusi iklim organisasi dalam membentuk perilaku disiplin Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang signifikan dalam pengembangan strategi manajerial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang sebelumnya belum banyak dieksplorasi dalam penelitian-penelitian terdahulu di lingkungan madrasah.

