

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan merupakan *usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat* (Pristiwanti, 2022). Pendidikan, dalam arti sempit, sering dipahami sebagai proses yang berlangsung di sekolah sebagai lembaga formal yang menyediakan pembelajaran terstruktur. Namun, lebih dari sekadar penguasaan materi akademis, pendidikan juga berfungsi membentuk karakter, mengembangkan keterampilan sosial, dan membina kecerdasan emosional peserta didik.

Dalam konteks lembaga pendidikan, kualitas lingkungan kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses pendidikan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menunjang produktivitas, tetapi juga dapat memperkuat motivasi, komitmen, serta kepuasan kerja pegawai (Zohar, 2000; Bakker & Demerouti, 2007). Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kolaboratif dan mendukung pengembangan profesional guru serta staf. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai, baik dari segi fasilitas maupun dukungan psikososial, dapat menghambat kinerja dan berdampak pada kualitas layanan pendidikan.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga memegang peranan sentral dalam membentuk perilaku, sikap, dan nilai-nilai kerja di lembaga pendidikan. Budaya organisasi yang kuat dan positif seperti budaya kolaborasi, saling menghargai, serta inovasi dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja anggota (Nico Harumanu Feel, 2018; Nur Fatma, 2020). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat proses kerja dan menurunkan motivasi pegawai.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara kualitas lingkungan kerja dan kinerja, maupun antara budaya organisasi dan kinerja.

Namun, kajian yang secara spesifik melihat keterkaitan kualitas lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan, khususnya di konteks lembaga pendidikan seperti madrasah, masih terbatas. Padahal, di Indonesia, terutama di madrasah, sering dijumpai keterbatasan fasilitas, distribusi beban kerja yang tidak merata, dan lemahnya koordinasi antarpegawai (Kusumawati & Hasibuan, 2019). Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat budaya organisasi yang positif, serta bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Hasil observasi dan wawancara awal peneliti pada 27 Desember 2024 dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan di MTs Negeri 1 Kabupaten Garut, menunjukkan bahwa pembagian beban kerja di sekolah belum merata, komunikasi antar anggota tim sering terlambat atau tidak jelas, dan kerja sama tim masih lemah. Banyak tugas diselesaikan secara individu, sehingga peluang kolaborasi dan inovasi tidak dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, ditemukan pula beberapa kendala lain seperti keterbatasan fasilitas penunjang kerja, termasuk ruang kerja guru yang sempit, perangkat teknologi yang kurang memadai, dan akses internet yang tidak stabil, yang menghambat efektivitas pembelajaran berbasis teknologi. Program pengembangan kompetensi guru juga masih jarang dilakukan, baik dalam bentuk pelatihan maupun workshop, sehingga kemampuan guru dalam mengadaptasi metode pembelajaran inovatif masih terbatas. Di samping itu, apresiasi terhadap kinerja guru dan staf relatif minim, sehingga motivasi untuk berinovasi dan berkontribusi lebih bagi sekolah menjadi rendah. Koordinasi antarbagian, seperti antara guru mata pelajaran, staf administrasi, dan pihak manajemen sekolah, juga belum optimal, yang berakibat pada tumpang tindih tugas dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Kondisi yang tidak jauh berbeda juga ditemukan saat peneliti melakukan observasi di MTs Negeri 2 Garut. Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan guru dan staf, diperoleh informasi bahwa permasalahan terkait pembagian beban kerja, keterbatasan fasilitas, serta rendahnya kolaborasi antarpegawai juga masih terjadi. Beberapa guru mengeluhkan kurangnya dukungan terhadap inisiatif inovasi pembelajaran, sementara sebagian staf merasa koordinasi antarunit kerja masih

kurang efektif. Hal ini memperkuat indikasi bahwa permasalahan kualitas lingkungan kerja dan budaya organisasi bukan hanya terjadi pada satu sekolah, tetapi merupakan fenomena yang dapat ditemukan di lebih dari satu madrasah di wilayah Garut.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan akan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ideal dengan realita di lapangan. Berdasarkan fenomena ini, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis hubungan antara kualitas lingkungan kerja dan budaya organisasi di lingkungan madrasah. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus pengkajian dimensi-dimensi budaya organisasi yang relevan dengan lembaga pendidikan, seperti budaya inovasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap kualitas, serta mengkaji keterkaitan kedua variabel tersebut secara simultan dalam konteks pendidikan.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, sekaligus memberikan masukan praktis bagi pengambil kebijakan di madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun budaya organisasi yang positif demi peningkatan mutu pendidikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka dapat ditarik rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana kualitas lingkungan kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Garut?
2. Bagaimana Budaya Organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Garut?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan Budaya Organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Garut?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kualitas lingkungan kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Garut.

2. Untuk mengetahui budaya organisasi di di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Garut.
3. Untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan budaya organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Garut.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kualitas lingkungan kerja dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi lembaga MTs Negeri se-Kabupaten Garut dengan menyajikan data dan temuan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang selaras dengan budaya organisasi, guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi kepala madrasah sebagai pemimpin dalam memahami pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung penerapan nilai-nilai budaya organisasi, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Bagi para pegawai, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan budaya organisasi dapat mendukung produktivitas mereka, sekaligus menjadi motivasi untuk menjaga suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif.

E. Kerangka Pemikiran

Komponen utama dalam kerangka penelitian ini terdiri dari satu variable terikat yaitu Kualitas lingkungan kerja (variable X) dan variable bebas yaitu Budaya Organisasi (variable Y).

1. Kualitas Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para pegawaimengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Saputri, 2023). Misalnya adalah kebersihan. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar pekerja, termasuk kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Elemen-elemen ini meliputi fasilitas dan infrastruktur yang tersedia, interaksi dengan rekan kerja, serta emosional (Khana, 2024). Dengan kata lain, lingkungan kerja tidak hanya berhubungan dengan aspek fisik seperti kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga mencakup dinamika hubungan antar individu dan dukungan yang diterima oleh pegawai. Semua faktor ini berkontribusi signifikan terhadap efektivitas, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai dalam mencapai tujuan.

Kualitas lingkungan kerja di lembaga pendidikan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti fasilitas dan sarana prasarana, tetapi juga aspek non-fisik, seperti budaya sekolah dan hubungan antar rekan kerja.

Lingkungan kerja memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional melalui pengembangan kualitas tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi ketersediaan fasilitas memadai, suasana kerja nyaman, dan hubungan interpersonal yang harmonis, menjadi katalis dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas guru. Ditambah dengan dukungan manajemen berupa kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru dan program pengembangan kompetensi, hal ini menciptakan ekosistem pendidikan yang

mendorong pertumbuhan profesionalisme guru serta peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Dengan demikian, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal menjadi langkah penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang berkualitas (Hermawan, 2021). Menurut Sedarmayanti (2016), indikator-indikator lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja fisik. Tingkat pencahayaan yang memadai dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, kesehatan mata, dan tingkat konsentrasi. Cahaya yang kurang atau berlebihan dapat menyebabkan kelelahan mata, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan risiko kesalahan kerja.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Kualitas udara dan ventilasi sangat penting untuk kenyamanan dan kesehatan pekerja. Sirkulasi udara yang baik akan memastikan pasokan oksigen yang memadai dan membantu menghilangkan polusi udara seperti debu, asap, atau gas berbahaya yang dapat menyebabkan gangguan pernapasan.

c. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja dan menyebabkan stres. Tingkat gangguan yang tinggi, terutama dalam jangka panjang, dapat mempengaruhi kesehatan pekerja, termasuk gangguan pendengaran dan tekanan mental. Pengendalian gangguan dapat dilakukan dengan peredam suara atau pengaturan peralatan kerja.

d. Fasilitas ditempat kerja

Fasilitas di tempat kerja adalah berbagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kenyamanan, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Ini meliputi ruang kerja, peralatan, area istirahat, fasilitas kebersihan, tempat parkir, serta layanan kesehatan atau rekreasi yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih baik.

e. Keamanan ditempat kerja

Keamanan fisik di tempat kerja mencakup perlindungan dari bahaya seperti peralatan yang tidak aman, kondisi kerja yang licin, atau risiko lainnya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Lingkungan kerja yang aman juga mencakup peralatan keselamatan, prosedur kerja yang baik, dan pelatihan keselamatan bagi pekerja.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola nilai, keyakinan, persepsi, asumsi yang anut secara bersama dan akan menjadi kebiasaan yang sulit untuk diubah dan kebiasaan tersebut akan menjadi ciri/ identitas organisasi tersebut. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku tenaga kependidikan baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

Menurut Wibowo (2007), budaya organisasi mempunyai Peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang Karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya Sehingga kinerja organisasi meningkat. Kinerja organisasi tersebut tercapai karena dukungan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins (2007 :76) ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu:

a. Inovasi dan pengambilan resiko

Kadar dorongan bagi pegawai untuk inovatif dan berani mengambil resiko tergantung pada budaya dan kebijakan organisasi. Organisasi yang mendukung kreativitas memberi ruang untuk eksperimen, meningkatkan rasa percaya diri pegawai. Keberanian mengambil resiko memungkinkan mereka berkembang dan berkontribusi lebih besar pada tujuan organisasi, menciptakan lingkungan yang dinamis dan kompetitif.

b. Orientasi hasil

Kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output yang dihasilkan dapat dinilai dari segi kuantitas saja, atau juga mempertimbangkan kualitas dan efisiensi dalam penyelesaiannya. Pimpinan yang hanya fokus pada kuantitas cenderung menilai berdasarkan jumlah, sementara pimpinan yang memperhatikan kualitas dan efisiensi akan menilai hasil berdasarkan seberapa baik dan efektif pekerjaan tersebut diselesaikan.

c. Orientasi Individu

Kadar seberapa jauh mana keputusan manajemen mempengaruhi perilaku anggota organisasi bergantung pada komunikasi yang jelas, pemahaman tujuan bersama, serta relevansi dan keterlibatan individu dalam keputusan tersebut. Keputusan manajemen dapat memotivasi, menginspirasi, atau menimbulkan resistansi, tergantung pada bagaimana keputusan diterima oleh anggota organisasi.

d. Orientasi tim

Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim, bukan perorangan, dipengaruhi oleh budaya organisasi, jenis tugas, dan tujuan yang ingin dicapai. Pekerjaan tim menekankan kolaborasi dan sinergi untuk hasil optimal, sementara pekerjaan individu lebih fokus pada pencapaian pribadi dan tanggung jawab masing-masing.

e. Keagresifan

Kadar sejauh mana pegawai menunjukkan agresivitas dan bersaing untuk memperlihatkan keunggulan mereka dipengaruhi oleh budaya kompetitif dalam organisasi, sistem penghargaan, serta motivasi individu untuk meraih pengakuan atau promosi. Tingkat persaingan ini dapat mendorong peningkatan kinerja, namun juga berpotensi menciptakan ketegangan atau konflik antarpegawai jika tidak dikelola dengan baik.

f. Kemantapan/Stabilitas

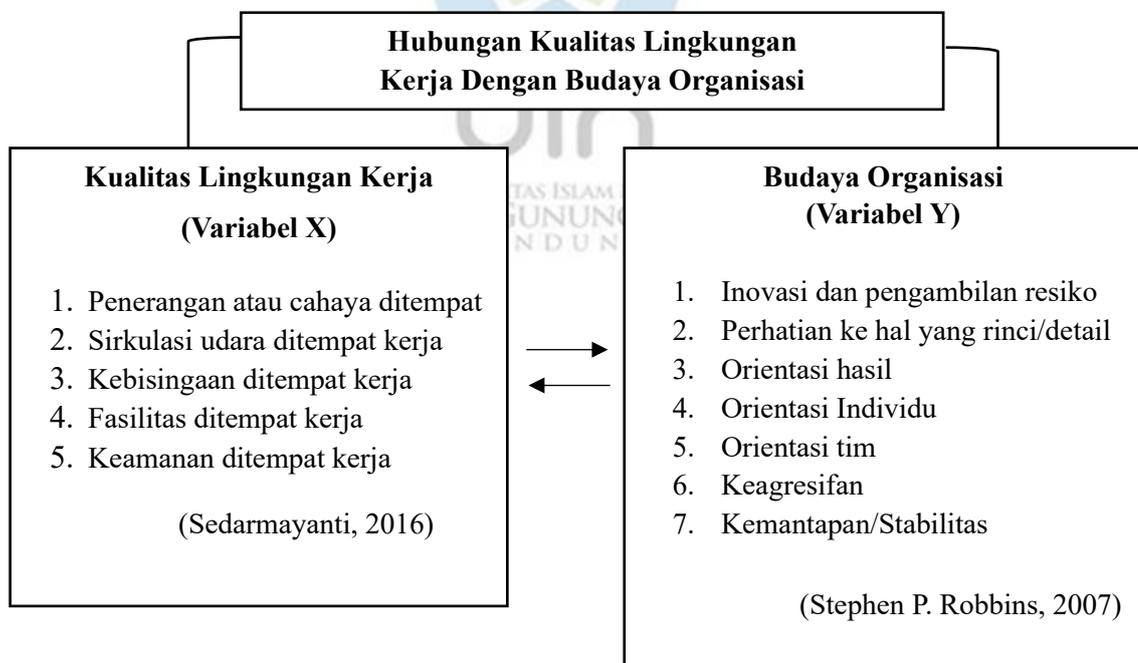
Kadar sejauh mana keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo bergantung pada keinginan untuk stabilitas, ketahanan terhadap perubahan, dan manajemen risiko. Organisasi

yang fokus pada status quo cenderung memelihara struktur yang ada, sementara yang lebih terbuka terhadap perubahan lebih fleksibel dalam beradaptasi.

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan budaya organisasi sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi demi meraih tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal.

Budaya organisasi juga menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari pegawai yang akan menghasilkan kinerja organisasi juga tinggi.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

←→ = Variabel X mempengaruhi variabel Y

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan budaya organisasi di MTS Negeri se-Kabupaten Garut.
2. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan budaya organisasi di MTS Negeri se-Kabupaten Garut.

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan lingkungan kerja dengan Budaya Organisasi di MTS Negeri se-Kabupaten Garut.

G. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
1	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Eyi et al., 2023)z	Terdapat persamaan pada variabel y.	Perbedaan terdapat pada variabel mengenai pelatihan kerja	Hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,041 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. artinya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan	Terdapat Persamaan mengenai pembahasan lingkungan kerja dan	Terdapat perbedaan mengenai variabel membahas mengenai motivasi	Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dikemukakan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang maksimal, perlu di dukung oleh lingkungan kerja yang baik atau kondusif dan motivasi kerja guru yang tinggi. Kinerja guru dapat

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
	Wawotobi KERJA Kabupaten Konawe. (Aldo Herlambang Gardjito, Mochamad Al Musadieg, 2017)	kinerja guru		diwujudkan melalui kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran, serta memanfaatkan hasil evaluasi untuk kepentingan perbaikan pembelajaran.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao- pao. (Djafar et al., 2021)	Terdapat persamaan mengenai pembahasa n lingkungan dan kinerja	Perbedaan terdapat pada mengguna kan kata "peng aruh"	Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung = 26,146, sementara t tabel = 1,812 untuk taraf signifikansi 5%. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao.
4	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda. (Nashikhah & Mahnun, 2024)	Terdapat persamaan yang sama sama membahasa s mengenai lingkungan kerja dan Budaya Organisasi	Perbedaan terdapat dari varibel y	Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Presentase dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di dapat pada data koefisien determinasi sebesar 9,78%. Sementara sisanya 90,22% di pengaruhi oleh variabel lain.

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
5	Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di Kabupaten Semarang. (Utami,2015)	Terdapat persamaan mengenai lingkungan kerja	Perbedaan terdapat pada variabel x dan y	Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 31,8%. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi di Kabupaten Semarang.
6	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru (Iqram, 2018)	Persamaan nya, sama-sama membahas dan meneliti tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja.	Terdapat perbedaan pada variabel x dan y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru adalah budaya organisasi dengan nilai beta sebesar 0,605 lebih besar dari pada nilai beta variabel lingkungan kerja 0,166.
7	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawaidengan	Persamaan nya, sama-sama membahas budaya organisasi	Terdapat perbedaan pada variabel x (budaya organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada jalur atau sub struktural 1 yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada Badan Amil Zakat Nasional. (Alfariz, 2020)	dan lingkungan kerja.) dan y (loyalitas karyawan, kepuasan kerja).	simultan. Hasil dari jalur atau sub struktural 2 memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Secara simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan, secara parsial terdapat pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
8	Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi . (Isthiqa Ramadhany Putri, 2022)	Persamaan nya, sama-sama membahas dan meneliti budaya organisasi.	Perbedaan nya terletak pada pendekatan penelitian yang digunakan , peneliti sebelumnya	Budaya organisasi memiliki dampak positif dan negatif pada keberlanjutan organisasi di antara pegawaidan pemimpin, menurut temuan penelitian ini. Budaya perusahaan berdampak pada sikap, perilaku, dan cara pandang pegawai yang dipercaya dan digunakan dalam operasional sehari-hari, termasuk dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
			a mengguna kan kualitatif.	keyakinan budaya yang tidak menguntungkan diciptakan, mereka berdampak pada operasi organisasi. Untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan valid tentang hubungan antara budaya organisasi dengan pengembangan organisasi, diperlukan strategi baru dalam pengembangan organisasi
9	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru : <i>Narrative Literature Review</i> . (Aprilia Rahmawati, 2023)	Sama-sama meneliti mengenai budaya organisasi.	Perbedaannya terletak pada variabel x (kepemimpinan) dan y (kinerja guru)	Gambaran kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu mencapai rata-rata skor 3.92. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran termasuk kategori baik.. Gambaran Budaya Organisasi yaitu mencapai rata-rata skor 3.60. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90 %. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00 %.
10	Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun	Sama-sama membahas Budaya Organisasi.	Perbedaan terdapat pada variabel x	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang diberikan oleh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi,

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
	Budaya Organisasi (Nur Annisa Agustini, 2018)		(komunikasi internal).	yaitu salah satu aspeknya adalah kekuatan leadership. Peran pimpinan yang kuat untuk memberikan arahan dan memulai dengan proses komunikasi yang baik, akan mendapatkan respon positif dari para karyawannya dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

