

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Iklim organisasi dan budaya organisasi adalah dua faktor penting yang memengaruhi kinerja suatu organisasi. Iklim organisasi mengacu pada kondisi psikologis dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti hubungan antar individu, kebijakan yang diterapkan, dan persepsi terhadap prosedur yang berlaku¹. Iklim yang positif akan mendorong produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, iklim organisasi yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran dan pengelolaan pendidikan yang efektif².

Iklim madrasah dengan bervariasi, yang merupakan hasil tanggapan personal dari sistem formal maupun gaya informal kepala madrasah maupun dari aspek lingkungan madrasah yang akan membawa sikap, motivasi, semangat bekerja, maupun hubungan antarindividu di lingkungan tersebut.³

Pengelolaan madrasah tidaklah mudah. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Agama Republik Indonesia, banyak Organisasi menghadapi permasalahan dalam hal kualitas manajerial, baik dari segi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) maupun aspek administrasi dan keuangan. Dalam laporan Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, banyak pengelola madrasah yang masih kurang memiliki keterampilan manajerial yang memadai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja dan kualitas pendidikan yang dihasilkan⁴.

¹ Wirawan. (2022). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

² Aryansah, I. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Humanitas*, 10(1), 75.

³ Nasir, T. M., Irawan, I., Yulistiawati, L., Pasyola, N. R., & Warman, O. (2023). Hubungan Iklim Madrasah Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Purwakarta. *Attadib: Journal of Elementary Education*, 7(2).

⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia. (2022). *Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Tahun 2022*. Jakarta: Kementerian Agama RI.

Masalah ini sangat relevan untuk dikaji karena berhubungan langsung dengan pengembangan pengetahuan dibidang manajemen pendidikan, khususnya manajemen pendidikan Islam. Peneliti yang memiliki latar belakang dibidang pendidikan Islam dan manajemen pendidikan perlu memahami bahwa peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya dapat dicapai melalui pengembangan kurikulum dan infrastruktur, tetapi juga melalui peningkatan kualitas pengelola dan suasana kerja yang ada di madrasah.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk pola interaksi antara pengelola, guru, dan siswa di madrasah. Sebuah studi oleh Setiawan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan pada kerja sama, keterbukaan, dan profesionalisme dapat meningkatkan sinergi antar anggota organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan efektivitas manajerial dan kualitas pendidikan. Ketika budaya tersebut diterapkan dengan baik, setiap individu di dalam organisasi dapat bekerja lebih harmonis, menciptakan suasana yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik⁵.

Budaya yang tidak mendukung kerja tim dan pengembangan profesional dapat menurunkan kualitas kinerja pengelola madrasah. Budaya organisasi yang tidak kondusif ini dapat memperburuk hubungan antar individu dalam organisasi, menghambat komunikasi yang efektif, serta mengurangi semangat dan motivasi dalam bekerja. Sebagai hasilnya, kualitas layanan pendidikan kepada siswa pun bisa terganggu. Oleh karena itu, penting bagi pengelola madrasah untuk terus memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang positif, guna memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.⁶

⁵ Setiawan, A. (2020). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Manajerial dan Kualitas Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 18(2), 103-115.

⁶ Priadi, A., Wicaksono, W., Yusuf, R., Rijal, S., & Suroso, A. (2023). Manajemen Konflik di Tempat Kerja Pada Solusi Konstruktif untuk Tim yang Harmonis. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 745-763.

Melalui studi awal yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut persoalan mendasar yang ditemukan adalah kurang sehatnya Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola. Iklim yang baik dan budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam peningkatan konsistensi seseorang dalam berperilaku dan meningkatkan etos kerja yang baik.

Permasalahan yang terjadi di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut menunjukkan adanya tantangan serius terkait iklim organisasi, budaya organisasi, dan kinerja pengelola. Dari segi iklim organisasi, terlihat masih adanya pelanggaran disiplin kerja, seperti keterlambatan pegawai dalam datang ke kantor dan ketidakpatuhan terhadap waktu istirahat. Banyak pegawai yang kembali ke tempat kerja setelah istirahat dengan terlambat, yang berdampak pada menurunnya produktivitas. Selain itu, rendahnya tingkat integrasi antarpegawai menyebabkan pekerjaan tidak terkoordinasi dengan baik. Akibatnya, banyak tugas yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda dan bahkan terbengkalai.

Dari sisi budaya organisasi, terdapat masalah yang tidak kalah serius, yaitu praktik pungutan liar dalam proses penerimaan peserta didik baru (PPDB). Praktik ini mencerminkan kurangnya integritas dan komitmen terhadap nilai-nilai profesionalisme. Kasus ini bahkan sempat diberitakan oleh media Metro Lima TV yang menyoroti adanya pelanggaran yang merusak citra lembaga pendidikan. Selain itu, budaya organisasi yang kurang mendukung kerja sama dan transparansi semakin memperburuk situasi, sehingga memperlemah fondasi etika yang seharusnya menjadi pegangan dalam menjalankan tugas⁷.

⁷ <https://www.metrolimatv.com/2024/03/23/man-1-garut-di-duga-kuat-lakukan-pungli-ppdb-tahun-ajaran-2023-2024/>

Permasalahan iklim dan budaya organisasi ini secara langsung berdampak pada kinerja pengelola di MAN Garut yang belum optimal. Tidak adanya aturan yang tegas mengenai penghargaan dan sanksi untuk mendisiplinkan pegawai memperburuk keadaan. Meskipun pembagian jam kerja dan tugas-tugas sudah diatur dengan jelas, lemahnya penerapan aturan tersebut membuat pegawai tidak termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini mengakibatkan pencapaian target kerja tidak terpenuhi, dan pelayanan kepada peserta didik menjadi kurang memadai.

Untuk mengatasi masalah ini, perlu dilakukan langkah-langkah strategis seperti penerapan aturan yang tegas, penguatan integritas melalui pelatihan nilai-nilai etika kerja, serta pengawasan ketat terhadap kinerja pegawai. Selain itu, perlu dibangun budaya kerja yang mengutamakan profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dengan upaya tersebut, diharapkan kinerja pengelola MAN Garut dapat meningkat, sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengelola Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut. Dengan mengetahui hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan dapat ditemukan model atau pendekatan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pengelola madrasah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pihak terkait dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan manajerial di lingkungan madrasah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan manajerial pendidikan Islam, khususnya dalam konteks pengelolaan Madrasah Aliyah Negeri. Dengan mengungkap hubungan antara iklim organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja pengelola madrasah ini dapat menjadi landasan dalam perbaikan sistem pengelolaan madrasah yang lebih baik, serta memberikan wawasan bagi pengembangan model kepemimpinan yang lebih

sesuai dengan kebutuhan dan tantangan madrasah di Indonesia, khususnya di Kabupaten Garut.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi iklim organisasi Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut?
2. Bagaimana budaya organisasi Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut?
3. Bagaimana Kinerja Pengelola Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut?
4. Bagaimana hubungan antara iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengelola Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi iklim organisasi Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui Kinerja Pengelola Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut.
4. Untuk menganalisis hubungan antara iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengelola Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Dengan menganalisis hubungan antara iklim organisasi, budaya organisasi, dan kinerja pengelola Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut, penelitian ini dapat memperkaya khazanah pengetahuan terkait faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan madrasah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori-teori manajemen pendidikan yang lebih mendalam, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi pendidikan di lingkungan madrasah.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

penelitian ini memberikan kesempatan untuk memperdalam pemahaman tentang pentingnya iklim dan budaya organisasi dalam pengelolaan madrasah. Penelitian ini juga dapat memperkaya pengetahuan penulis dalam hal manajemen pendidikan Islam dan teori-teori terkait, serta membuka peluang untuk memperluas wawasan di bidang manajemen pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penulis untuk penelitian lebih lanjut yang membahas isu-isu serupa di lingkungan pendidikan lainnya, baik di Indonesia maupun di negara-negara lain.

b. Madrasah

Penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi strategis bagi instansi dalam menciptakan budaya dan iklim organisasi yang kondusif untuk mendukung kinerja pengelola Madrasah Aliyah Negeri.

c. Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dijadikan sebuah karya ilmiah yang mampu memperkaya khasanah ilmiah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan penelitian selanjutnya.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini disusun untuk memberikan gambaran teoritis yang sistematis mengenai hubungan antara iklim organisasi, budaya organisasi, dan kinerja pengelola Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kabupaten Garut. Dalam penelitian ini, iklim organisasi dan budaya organisasi dipandang sebagai dua variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola madrasah, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pendidikan yang dihasilkan. Kerangka pemikiran ini akan menjelaskan hubungan antar konsep-konsep tersebut serta mekanisme yang menjelaskan bagaimana iklim dan budaya organisasi dapat meningkatkan atau justru menghambat kinerja pengelola madrasah.

Iklim organisasi adalah gambaran dari suasana kerja yang tercipta di dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pola hubungan interpersonal, struktur organisasi, kebijakan manajerial, serta prosedur operasional yang ada. Iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan kerja mereka, yang mencakup berbagai elemen seperti komunikasi, kepercayaan, dukungan manajerial, dan hubungan antar individu⁸.

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma-norma, dan pola perilaku yang berkembang dan diterima di dalam suatu organisasi⁹. Schein menjelaskan bahwa budaya organisasi mencakup nilai dan asumsi dasar yang mendasari cara kerja dan interaksi anggota organisasi¹⁰. Dalam konteks Madrasah

⁸ Robbins, S. P. 2003.

⁹ Amir, N. (2014). Budaya Organisasi Sekolah. *Visipena*, 5(2), 132-139.

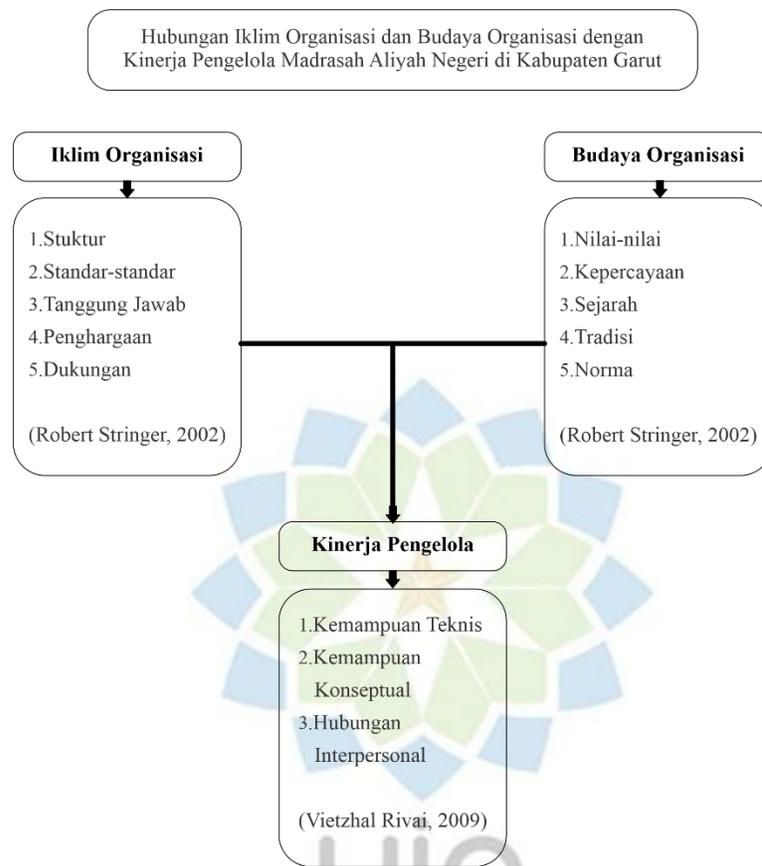
¹⁰ Arfian, A., Putri, A. E., Widodo, M. F. B., & Saefuddin, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 3(2), 61-70.

Aliyah Negeri, budaya organisasi yang mendukung pendidikan berbasis nilai-nilai Islam akan memengaruhi cara pengelola dan tenaga pendidik bekerja dan berinteraksi dengan siswa serta masyarakat.

Iklm organisasi dan budaya organisasi tidak dapat dipandang sebagai dua variabel yang terpisah, melainkan keduanya saling berinteraksi dan saling memengaruhi dalam membentuk lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja pengelola madrasah. Denison (dalam teorinya tentang budaya organisasi menyatakan bahwa budaya yang mendukung dapat memperkuat iklim organisasi yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam organisasi¹¹.



¹¹ Ulum, M. C. (2016). *Perilaku organisasi menuju orientasi pemberdayaan*. Universitas Brawijaya Press.



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

Penjelasan gambar sebagai berikut:

1. Teori Iklim Organisasi: Rensis Likert mengembangkan teori iklim organisasi yang menyatakan bahwa iklim yang positif atau kondusif di dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja¹².
2. Iklim Organisasi (Kondusif): Iklim yang positif dan kondusif di dalam madrasah mempengaruhi semangat dan motivasi pengelola madrasah untuk bekerja lebih baik.

¹² Rensis Likert, *The Human Organization: Its Management and Value* (New York: McGraw-Hill, 1967), 45.

3. Teori Budaya Organisasi: menyatakan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku anggota organisasi. Budaya yang positif dan kuat akan memperkuat norma dan nilai yang mendasari perilaku individu, termasuk pengelola madrasah, dan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan¹³.
4. Budaya Organisasi (Positif): Budaya yang mendukung, seperti kolaborasi dan etika kerja yang tinggi, meningkatkan efektivitas kinerja pengelola madrasah.
5. Kinerja Pengelola Madrasah: Kinerja ini dipengaruhi oleh iklim dan budaya organisasi yang saling berinteraksi, meningkatkan produktivitas dan hasil kerja pengelola madrasah.
6. Teori Kinerja: Teori ini menyatakan bahwa faktor lingkungan seperti iklim dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi.¹⁴

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_a: Terdapat hubungan antara iklim organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja Pengelola Madrasah Aliyyah di Kabupaten Garut.
2. H₀: Tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja Pengelola Madrasah Aliyyah di Kabupaten Garut.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Agraeni, Fitri (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Jambi” menunjukkan adanya pengaruh iklim kerja

¹³ Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass, 2010), 32.

¹⁴ Utami, D. P., Melliani, D., Maolana, F. N., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). Iklim organisasi kelurahan dalam perspektif ekologi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2735-2742.

terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan melalui uji analisis regresi dengan nilai korelasi parsial sebesar 41,899, koefisien determinasi $R^2 = 0,116$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan nilai t -hitung (3,297) lebih besar dari nilai t -tabel (1,989). Oleh karena itu, dapat dinyatakan signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dibuktikan melalui hasil analisis regresi. Nilai korelasi parsial adalah 48,115, dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,051 dan taraf signifikansi 0,037 ($< 0,05$). Nilai t -hitung (2,122) lebih besar dari t -tabel (1,989), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Secara simultan, iklim kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 16,7%. Hal ini diketahui dari nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,167$. Sementara itu, sisa 83,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti stres kerja, budaya kerja, dan kepuasan kerja guru.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Asmarani dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Kerja dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru” Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 49,3%. Selain itu terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 29,1%. Terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 78,4%, dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (105,150 > 3,16) serta nilai sig 0,000 < 0,05.

Apabila iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Dengan demikian iklim organisasi dan motivasi kepala

madrasah menjadi aspek penting yang perlu untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan Pendidikan.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan Oleh Anisa dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Sumatera Selatan” Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Jika budaya organisasi baik maka akan baik pula kinerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kualuh Selatan.

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ari Mauludin dkk (2023) Yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Labura” pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa di SMA Negeri 1 Labura memiliki budaya organisasi yang kuat, namun berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 di labura sebesar 60,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah, kinerja Guru SMA Negeri 1 di Labura akan semakin meningkat.

Budaya organisasi yang baik tersebut, menimbulkan kinerja guru yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi guru atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Budaya organisasi sekolah di SMA Negeri 1 Labura ini yang kondusif, yang di dalamnya bertaburan inovasi, atabilitasnya terjaga, penghormatan atas sesama warga sekolah terpelihara dengan baik, berorientasi pada hasil yang optimal, peduli pada hal-hal kecil, mengutamakan orientasi kerja tim, dan agresif dalam berkompetisi, akan mendorong guru bersemangat dalam bekerja, sehingga memungkinkan kinerjanya terbangun secara optimal.

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Ari Kartiko dkk (2024) “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Sekolah” Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa Berdasarkan

hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya tentang budaya organisasi dengan indikator profesionalisme, jarak dan manajemen, keteraturan dan integrasi, kita dapat menyimpulkan bahwa ketiga indikator ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui pengaruh mereka terhadap tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja guru.

Dalam situasi di mana budaya organisasi mendukung profesionalisme, manajemen yang efektif, dan integrasi, kinerja guru cenderung lebih baik, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada pendidikan siswa, sedangkan Kepemimpinan servant yang mencerminkan kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan menciptakan lingkungan yang mendukung tanggung jawab guru terhadap pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong inisiatif dalam pengembangan pengajaran. Kepemimpinan servant yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kinerja guru, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada perbaikan pendidikan siswa.

Keenam, Penelitian yang dilakukan oleh Okta fara dila (2024) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Sekretariat Daerah Pringsewu)” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (8,048) > t_{tabel} (1,982)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kerjasama tim dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,036 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,128) > t_{tabel} (1,982)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun terkait persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu, peneliti sajikan dalam bentuk tabel yang tertera di bawah ini:

Tabel 1. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Jenis Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh iklim organisasi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Jambi	Tesis Agraeni, fitri (2023)	Penelitian ini memiliki variabel (X1) yang sama dan variabel (Y) sama, yaitu mengenai tentang Kinerja guru	Penelitian ini memiliki variabel (X2) yang berbeda yaitu Motivasi kerja guru sedangkan peneliti Budaya organisasi
2	Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Employe Engagment Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Banjar Agung Lampung	Tesis Naibaho (2022)	Peneitian ini memiliki variable (X1) yang sama yaitu Iklim organisasi dan variable Y Yang sama yaitu tentang kinerja guru	Penelitian ini memiliki variable (X2) yang berbeda yaitu tentang Motivasi kerja sedangkan peneliti tentang budaya organisasi
3	Pengaruh Iklim Organisasi Kerja dan Motivasi Kepala Madrasah	Tesis Ayu Asmarani dkk (2022)	Penelitian ini memiliki variable (X1) yang sama yaitu tentang Iklim	Penelitian ini memiliki variable (X2) yang berbeda yaitu tentang Motivasi kepala

	Terhadap Kinerja Guru		organisasi dan variable (Y) tentang kinerja guru	madrasah sedangkan peneliti yaitu tentang Budaya organisasi
4	Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Sumatera Selatan	Tesis Anisa dkk (2020)	Penelitian ini memiliki variable (X) yang sama yaitu tentang Budaya organisasi dan variabel (Y) yang sama yaitu tentang Kinerja guru	Penelitian ini memiliki 2 variabel penelitian sedangkan peneliti memiliki tiga variabel penelitian
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung	Tesis Mega Arista (2024)	Penelitian ini memiliki variabel (X2) yang sama yaitu tentang buday organisasi dan variabel (Y) yang berbeda yaitu tentang kinerja guru	Penelitian ini memiliki variabel (X1) yang berbeda yaitu tentang Kepemimpinan sekolah sedangkan peneliti yaitu tentang Iklim organisasi
6	Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya	Tesis Ari Kartiko (2024)	Penelitian ini memiliki variabel (X1)	

	Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Sekolah			
7	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Sekretariat Daerah Pringsewu)	Tesis Okta fara dila (2024)	Penelitian ini memiliki variabel (X) yang sama yaitu tentang budaya organisasi dan variabel (Y) yang sama yaitu tentang kinerja pegawai/guru	Penelitian ini memiliki variabel (X2) yang berbeda yaitu tentang kerjsama tim sedangkan peneliti yaitu tentang Kinerja pegawai

Penelitian saya memiliki beberapa perbedaan signifikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Pertama, fokus penelitian saya adalah pada pengelola madrasah, bukan guru atau pegawai pada institusi lain seperti pada penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Agraeni, Fitri (2023) dan Ayu Asmarani dkk (2022) berfokus pada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah, sementara penelitian saya memperluas cakupan pada bagaimana iklim organisasi memengaruhi kinerja pengelola madrasah, yang melibatkan aspek manajerial dan kepemimpinan.

Kedua, penelitian ini menggabungkan hubungan antara iklim organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pengelola madrasah. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti oleh Anisa dkk (2020) dan Ahmad Ari Mauludin dkk (2023), hanya menyoroti budaya organisasi sebagai variabel tunggal yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian saya tidak hanya

membahas budaya organisasi, tetapi juga mengintegrasikan variabel iklim organisasi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengelola.

Ketiga, penelitian ini menggunakan konteks dan lokasi penelitian yang spesifik pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Garut. Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Okta Fara Dila (2024) berfokus pada pegawai sekretariat daerah atau institusi pendidikan di wilayah lain. Penelitian saya berupaya memberikan kontribusi empiris dengan melihat secara mendalam perbedaan pengaruh budaya dan iklim organisasi di lingkungan madrasah yang memiliki karakteristik unik dibandingkan sekolah umum.

Penelitian ini dilakukan karena pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengelola madrasah, mengingat pengelola memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan program pendidikan dan pencapaian visi institusi. Berdasarkan kajian awal, ditemukan adanya permasalahan dalam kinerja pengelola madrasah di Kabupaten Garut, seperti lemahnya koordinasi, kurangnya kedisiplinan, serta budaya organisasi yang belum mendukung integritas dan profesionalisme. Dengan mengkaji hubungan antara iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengelola, penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi praktis untuk meningkatkan kinerja pengelola madrasah di masa depan.

Selain itu, penelitian ini juga penting karena belum banyak studi yang secara khusus menyoroti peran budaya organisasi dan iklim organisasi dalam konteks pengelola madrasah. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada guru atau pegawai di sektor lain. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperluas wawasan teoritis sekaligus memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan bagi institusi pendidikan Islam, khususnya madrasah. Dengan hasil yang diharapkan, penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi landasan bagi pengembangan strategi manajemen organisasi yang lebih baik di lingkungan madrasah.