

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mampu mengembangkan potensi dirinya, baik spiritual, kepribadian, kecerdasan, maupun keterampilan yang diperlukan bagi dirinya dan masyarakat (Pristiwanti et al., 2022). Konsep ini menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya berorientasi pada aspek kognitif, tetapi juga pembentukan moral dan karakter (Rahman et al., 2016). Hal ini sejalan dengan ajaran Islam, sebagaimana termaktub dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا تَرْفَعِ  
اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Tafsir Al-Muyassar / Kementerian Agama Saudi Arabia: Wahai orang-orang yang membenarkan Allah dan rasulNya serta melaksanakan syariatNya, bila kalian diminta agar sebagian dari kalian melapangkan majelis untuk sebagian yang lain, maka lakukanlah, niscaya Allah akan melapangkan kalian di dunia dan akhirat. Bila kalian (wahai orang-orang yang beriman) diminta agar bangkit dari majelis kalian untuk suatu hajat yang mengandung kebaikan bagi kalian, maka bangkitlah. Allah akan meninggikan kedudukan orang-orang beriman yang ikhlas di antara kalian. Allah meninggikan derajat ahli ilmu dengan derajat-derajat yang banyak dalam pahala dan derajat meraih keridhaan. Allah Mahateliti terhadap amal-amal kalian,

tidak ada sesuatu yang samar baginya, dan Dia akan membalas kalian atasnya.

Ayat tersebut menyatakan bahwa Allah Swt. akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Hal ini menunjukkan bahwa kedudukan ilmu sangatlah mulia, dan proses pendidikan menjadi sarana untuk mencapai derajat tersebut. Orang yang memiliki iman dan pengetahuan akan ditinggikan beberapa derajat oleh Allah Swt. Derajat yang dimaksud dapat berupa kedudukan, kelebihan, atau keutamaan dibandingkan makhluk lainnya. Namun, hanya Allah Swt. yang mengetahui bentuk, jenis, serta kepada siapa derajat itu diberikan.

Dalam menjalankan fungsi pendidikan, setiap lembaga tentu memiliki nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bertindak bagi seluruh anggotanya. Inilah yang disebut budaya organisasi, yaitu seperangkat aturan yang mengatur pola pikir dan perilaku menuju pencapaian tujuan bersama. Budaya organisasi yang kuat mampu memacu perkembangan lembaga, karena nilai-nilai yang dijunjung dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja seluruh anggota organisasi (Feel et al., 2018). Di madrasah, budaya organisasi memiliki dimensi religius yang lebih kuat, karena nilai-nilai yang dijalankan bukan hanya bersifat profesional, tetapi juga spiritual.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang berfungsi sebagai agen pembelajaran dan bertanggung jawab terhadap pertumbuhan serta perkembangan peserta didik, baik dari aspek jasmani maupun rohani. Pendidik mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, pelatih, serta sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya (Wijaya et al., 2019). Dalam pelaksanaannya, pendidik tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga membina akhlak serta berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pendidikan.

Sementara itu, tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional yang turut berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, meskipun tidak terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran. Tenaga kependidikan meliputi pimpinan satuan pendidikan, pengawas pendidikan formal, penilik

pendidikan nonformal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, serta tenaga lain yang mendukung terselenggaranya proses pendidikan secara optimal (Bachtiar, 2016).

Penanaman nilai-nilai pendidikan Islam merupakan inti dari proses perubahan kepribadian manusia, karena di dalamnya terjadi pemaknaan nilai serta pembentukan respon terhadap nilai tersebut. Proses ini juga berimplikasi pada peningkatan karakter religius peserta didik melalui internalisasi nilai-nilai Islam. Dalam hal ini, pendidik berperan sebagai bapak ruhani (*spiritual father*) yang tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga membina akhlak mulia serta meluruskan perilaku yang menyimpang. Oleh karena itu, pendidik memiliki peran penting dalam menanamkan nilai-nilai Islam kepada peserta didik, sementara strategi pendidikan agama di berbagai lingkungan pendidikan berfungsi untuk memotivasi kehidupan serta meminimalisir dampak negatif pembangunan (Rahmadayani et al., 2022).

Sejalan dengan itu, pendidikan di madrasah pada hakikatnya bukan sekadar proses transfer ilmu, melainkan juga pembinaan nilai-nilai Islami. Budaya organisasi menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, keteladanan, keikhlasan, dan tanggung jawab memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan proses pendidikan (Irawan, 2025). Ketika pendidik dan tenaga kependidikan memahami serta mengimplementasikan nilai-nilai tersebut, maka suasana belajar akan lebih terarah dan selaras dengan tujuan madrasah. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik menjadi penguat dalam mewujudkan pendidikan karakter sebagai ciri khas madrasah.

Data terbaru menunjukkan bahwa ekosistem Madrasah Aliyah di Jawa Barat memiliki cakupan yang cukup luas. Secara keseluruhan, terdapat sekitar 1.440 MA di Jawa Barat per April 2025. Di tingkat kabupaten, BPS Jawa Barat tahun 2022 mencatat terdapat 2 MA Negeri di Kabupaten Bandung dengan total 1.743 siswa. Sementara itu, berdasarkan data LLDIKTI Wilayah IV, terdapat 79 MA di Kota Bandung. Meskipun jumlah total MA negeri dan swasta di Kota Bandung masih

memerlukan data lebih spesifik dari Kementerian Agama, angka tersebut memberikan gambaran bahwa penyelenggaraan pendidikan madrasah di wilayah Bandung cukup besar dan kompleks. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penguatan budaya organisasi untuk mendukung kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu yang menjadi lokasi penelitian.

Budaya organisasi adalah aspek fundamental dari setiap institusi, yang mendefinisikan nilai-nilai, kepercayaan, dan perilaku bersama yang membentuk cara anggota berinteraksi dan bekerja sama. Budaya organisasi memengaruhi efektivitas organisasi, kepuasan karyawan, dan kesuksesan secara keseluruhan. Berbagai ahli telah memberikan definisi budaya organisasi, masing-masing menekankan aspek yang berbeda dari fenomena yang kompleks ini (Lase et al., 2025).

Selain itu, budaya organisasi yang positif juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi, komitmen, dan profesionalitas pendidik serta tenaga kependidikan. Iklim kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta kolaborasi antarpersonal akan mendukung tercapainya kualitas pembelajaran yang optimal. Organisasi dengan budaya partisipatif, misalnya, cenderung mendorong keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan, sementara organisasi dengan budaya hierarkis lebih menekankan kepatuhan terhadap otoritas formal (Nurhaliza et al., 2026).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan bernilai positif menjadi fondasi utama bagi terciptanya pendidikan yang berkualitas, lingkungan kerja yang harmonis, dan output pendidikan yang berkarakter. Hubungan inilah yang menegaskan bahwa keberhasilan madrasah tidak hanya bergantung pada kurikulum atau sarana prasarana, tetapi juga pada budaya organisasi yang menopang seluruh proses pendidikan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada dua lokasi penelitian,

yaitu MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu, diketahui bahwa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan pada kedua madrasah tersebut masing-masing berjumlah 40 orang. MA Persis 84 Ciganitri terdiri atas 34 pendidik dan 6 tenaga kependidikan, sedangkan MA Persis 45 Rahayu terdiri atas 32 pendidik dan 8 tenaga kependidikan. Dengan demikian, keseluruhan sumber daya manusia yang menjadi bagian dari lingkungan kedua madrasah berjumlah 80 orang, yang terdiri atas 66 pendidik (82,5%) dan 14 tenaga kependidikan (17,5%).

Berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi pada kedua madrasah. Pada aspek kedisiplinan, misalnya, dari 40 orang di MAS Persis 84 Ciganitri terdapat 14 orang (35%) yang menunjukkan kedisiplinan kerja yang belum konsisten. Sementara itu, di MA Persis 45 Rahayu terdapat 12 orang (30%) dari 40 orang yang menunjukkan kondisi serupa. Permasalahan tersebut terutama berkaitan dengan ketepatan waktu, konsistensi pelaksanaan tugas, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh madrasah.

Pada aspek komunikasi dan kerja sama, hasil pengamatan awal juga menunjukkan adanya kondisi yang perlu mendapat perhatian. Di MA Persis 84 Ciganitri terdapat 12 orang (30%) yang masih mengalami kendala dalam koordinasi dan komunikasi terkait pelaksanaan tugas, sedangkan di MA Persis 45 Rahayu terdapat 10 orang (25%). Selain itu, sebanyak 10 orang (25%) di MA Persis 84 Ciganitri dan 9 orang (22,5%) di MA Persis 45 Rahayu belum menunjukkan keterlibatan yang optimal dalam kegiatan kerja sama dan kolaborasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama sebagai bagian dari budaya organisasi masih perlu diperkuat.

Permasalahan lainnya terlihat pada aspek tanggung jawab dan pelaksanaan tugas. Dari 40 pendidik dan tenaga kependidikan di MAS Persis 84 Ciganitri, sebanyak 11 orang (27,5%) masih memerlukan penguatan dalam menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, di MA Persis 45 Rahayu terdapat 9 orang (22,5%) yang menunjukkan kondisi serupa. Data awal

tersebut memberikan gambaran bahwa penerapan budaya organisasi pada kedua madrasah masih menunjukkan variasi dalam hal kedisiplinan, komunikasi, kerja sama, dan tanggung jawab.

Jika kedua lokasi tersebut dilihat secara keseluruhan, terdapat 26 orang dari 80 orang (32,5%) yang berdasarkan pengamatan awal masih menunjukkan permasalahan dalam aspek kedisiplinan. Pada aspek komunikasi dan koordinasi terdapat 22 orang (27,5%), sedangkan pada aspek tanggung jawab pelaksanaan tugas terdapat 20 orang (25%) yang masih memerlukan penguatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya diterapkan secara optimal dan merata oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan pada kedua madrasah.

Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji karena budaya organisasi pada dasarnya berfungsi sebagai pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas, berkomunikasi, bekerja sama, serta mencapai tujuan lembaga. Perbedaan tingkat penerapan budaya organisasi dapat berdampak pada bagaimana pendidik dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada kedua madrasah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan fakta yang ditemukan pada studi pendahuluan menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi budaya organisasi serta mengetahui hubungannya dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu.

Kinerja merupakan manifestasi prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Secara substansial, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan individu sebagai hasil kerja konkret sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu instansi(Widodo & Yandi, 2022). Mengingat kinerja perusahaan sangat bergantung

pada performa kolektif seluruh anggotanya, maka pihak manajemen, baik manajer maupun direktur, dituntut untuk memantau dan mengevaluasi kualitas kerja SDM secara berkala (Hasbi & Anthonius, 2023).

Kinerja karyawan berfungsi sebagai parameter krusial dalam mengukur sejauh mana sumber daya manusia telah berkontribusi terhadap progresivitas perusahaan (Widodo & Yandi, 2022). Meskipun pencapaian tujuan organisasi memerlukan tata kelola SDM yang integratif melalui kebijakan yang menyelaraskan kepentingan perusahaan dan karyawan, namun pada akhirnya, efektivitas kinerja tetap bertumpu pada kesadaran diri serta kesungguhan individu dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya (Muizu et al., 2019).

Dalam konteks pendidikan, Barnawi dan Arifin (2012) mendefinisikan kinerja tenaga pendidik (guru) sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas kependidikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar kinerja periode tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, Supardi (2013) menekankan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik guna membina peserta didik demi meningkatkan prestasi belajar mereka..

Berdasarkan kondisi tersebut, terlihat bahwa kualitas budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk pola kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Ketidaksesuaian antara harapan dan praktik di lapangan menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja. Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Penelitian di MAS Pesantren Persis 84 Ciganitri)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Melalui analisis data yang relevan, penelitian ini akan mengidentifikasi aspek-aspek budaya organisasi yang dapat mendukung atau menghambat peningkatan kinerja secara efektif.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas

mengenai pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menjadi dasar bagi penyusunan strategi dan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi penguatan tata kelola pendidikan di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana budaya organisasi di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu?
2. Bagaimana kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu?
3. Bagaimana Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu.
3. Untuk menganalisis hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu.

## **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 yang dilakukan:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah

ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dan memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian ilmiah tentang budaya organisasi dalam konteks pendidikan, serta menjadi acuan atau rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi lembaga MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu dengan menyajikan data dan temuan yang dapat dijadikan dasar untuk memperkuat dan mengembangkan budaya organisasi yang positif dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian ini bermanfaat bagi pimpinan madrasah dalam memahami pentingnya peran budaya organisasi sebagai landasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun nilai-nilai kebersamaan, serta meningkatkan komitmen dan motivasi kerja seluruh warga madrasah.
- b. Bagi para pendidik dan tenaga kependidikan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana penerapan budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai lembaga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu mendorong seluruh pihak di lingkungan MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif dan meningkatkan profesionalisme kerja.

## E. Kerangka Berfikir

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X sebagai variabel bebas (Independent Variabel) yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, dan variabel Y sebagai variabel terikat (Dependent Variabel). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang hubungan antara

budaya organisasi dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Secara konseptual, kerangka pemikiran pada penelitian ini didasarkan kepada pengaruh antara variabel variabel berikut.

#### 1. Budaya Organisasi

Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat pada kesamaan visi yang menciptakan konsistensi dalam perilaku atau tindakan (Rosyidi, 2017). Secara fungsional, budaya organisasi memiliki beberapa tugas, salah satunya adalah menumbuhkan komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas dari kepentingan individu (Ariani & Harun, 2018). Selain itu, budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugasnya dan juga perilaku dalam organisasi.

Budaya organisasi bersifat dinamis, bahkan perlu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan agar organisasi tetap mapan. Sebuah organisasi perlu mengembangkan budaya berprestasi, mengubah pola pikir, dan memelihara kepercayaan dalam organisasi. Budaya organisasi dibangun oleh para anggota organisasi dengan mengacu kepada etika dan sistem nilai yang berkembang dalam organisasi, dan pemberian hak kepada anggota dan pimpinan, dan dipengaruhi oleh struktur yang berlaku dalam organisasi tersebut (Sagala, 2016). Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya organisasi di sekolah bersifat unik karena mempunyai ciri khas masing-masing yang dapat membedakan suatu sekolah dengan sekolah lainnya.

Terdapat 4 indikator budaya yang perlu dikembangkan di sekolah mengenai budaya organisasi (priansa. 2020), diantaranya:

##### a. Budaya Akademis

Budaya akademis adalah sikap dan perilaku yang selalu dilandasi oleh pemahaman akademis yang kuat, yaitu adanya teori, nilai, dan kebenaran yang telah teruji dalam menampilkan sikap dan perilaku sebagai insan akademis. Budaya akademis juga diartikan sebagai totalitas dari kehidupan

dan kegiatan yang berhubungan dengan akademis, artinya nilai-nilai akademis dihayati, dimaknai, dan diamalkan oleh setiap masyarakat akademis, terutama di lembaga pendidikan.

b. Budaya Sosial

Budaya sosial merupakan seperangkat norma, nilai, dan praktik yang dijadikan pedoman oleh semua warga sekolah dalam berinteraksi satu sama lain. Budaya sosial tecermin pada pengembangan sekolah yang memelihara, membangun, dan mengembangkan budaya bangsa yang positif dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya serta menerapkan kehidupan sosial yang harmonis antar seluruh komponen individu yang ada di sekolah.

c. Budaya Demokrasi

Budaya demokratis menampilkan corak kehidupan yang mampu mengakomodasi berbagai perbedaan untuk secara bersama membangun kemajuan suatu kelompok maupun bangsa. Budaya ini jauh dari pola tindakan diskriminatif serta sikap mengabdikan kepada atasan sepenuhnya. Budaya demokratis merujuk pada suatu lingkungan atau organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip demokrasi dalam pengambilan keputusan dan interaksi antar individu.

d. Budaya Daya Saing dan Prestasi

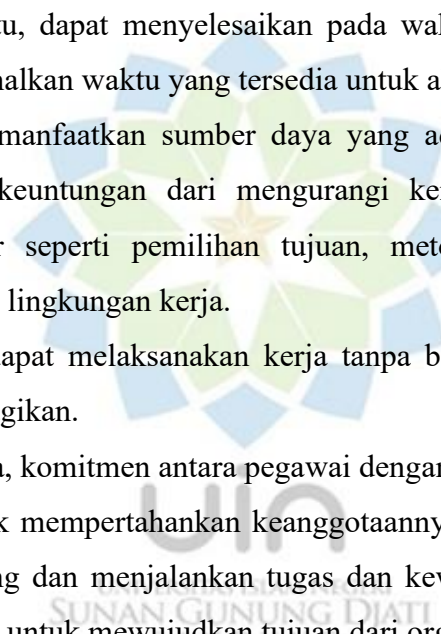
Budaya daya saing dan prestasi menjadi sangat penting pada era global dan digital. Budaya daya saing dan prestasi pada guru mengacu pada semangat dan nilai-nilai yang menekankan pentingnya meraih prestasi dan keunggulan dalam mengajar dan mengembangkan diri sebagai pendidik. Guru yang memiliki budaya daya saing dan prestasi biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan akademik maupun non-akademik. Guru berusaha untuk meraih prestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik seperti publikasi jurnal, pengembangan kurikulum, dan keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan pendidikan lainnya.

## 2. Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah diperoleh individu berdasarkan pada syarat pekerjaan tersebut. Kinerja sebagai hasil baik secara kualitatif dan kuantitas yang sudah digapai oleh pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya terhadap organisasi. Untuk menentukan kinerja yang baik organisasi membuat standar pekerjaan yang telah diputuskan bersama (Aisyah et al., 2022). Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Syarifuddin. 2018)

Supardi menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik dengan membina peserta didik guna meningkatkan prestasi belajarnya. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, yang meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan pembelajaran. Menurut Supardi kinerja guru dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melakukan pembelajaran, kemampuan melakukan penilaian hasil belajar, kemampuan mengelola hubungan antar pribadi, dan kemampuan melakukan program pengayaan. (Imron, Purwanto, 2021)

Tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya: tata usaha, tenaga administrasi, laboran, pustakawan, pelatih ekstrakurikuler, petugas kebersihan dan petugas keamanan. Soedjono menyebutkan 7 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- 
- a. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut: dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.
  - b. Kuantitas, jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan: berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.
  - c. Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
  - d. Efektivitas, memanfaatkan sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dari mengurangi kerugian: dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pemilihan tujuan, metode, peralatan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja.
  - e. Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
  - f. Komitmen kerja, komitmen antara pegawai dengan organisasinya: keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan dari organisasi.
  - g. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya: mengacu pada sejauh mana seseorang menjalankan peran dan tugasnya untuk berkontribusi pada keberhasilan sekolah.

Dari teori yang telah digambarkan dengan singkat diatas maka dapat dituangkan pada skema sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dibuat berdasarkan dugaan atau asumsi, yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis adalah salah satu cara yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut (Anugara, 2021).

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ): Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu.
2. Hipotesis Nol ( $H_o$ ): Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu.

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pendidik dan tenaga

kependidikan di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu.

### **G. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan rujukan dan pembanding, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Intan et al. (2018) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Perguruan Buddhist Manjusri Pematangsiantar”. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel bebas yaitu budaya organisasi, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel terikat yang hanya meneliti kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,305) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,024), sehingga hipotesis alternatif diterima.
2. Penelitian oleh Hartawan et al. (2024) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Teknik Kota Bandung”. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel budaya organisasi, sedangkan perbedaannya terdapat pada tambahan variabel motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun secara parsial budaya organisasi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja guru.
3. Penelitian oleh Rianahsari et al. (2023) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kauditan”. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel budaya organisasi, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lingkungan kerja dan lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai  $F_{hitung}$  (80,256) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,29).
4. Penelitian oleh Kosim (2020) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah”. Penelitian ini memiliki persamaan

pada variabel budaya organisasi, namun berbeda pada variabel tambahan yaitu motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai  $F_{hitung}$  (28,082) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,32) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

5. Penelitian oleh Anggraeni (2022) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Darunnajah Jakarta”. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel budaya organisasi dan kinerja guru, serta sama-sama dilakukan di lembaga pendidikan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel kepemimpinan dan motivasi serta lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan kontribusi sebesar 67,1%.
6. Penelitian oleh Polman (2017) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru MTs DDI Baru Kecamatan Luyo Kabupaten Polman”. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel budaya organisasi, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel terikat dan lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,794 dan kontribusi pengaruh sebesar 63,04%.
7. Penelitian oleh Ariyunita (2019) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MI Al Huda Maguwo Sleman”. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja, salah satunya melalui pemberian kebebasan kepada guru dalam berinovasi.
8. Penelitian oleh Safitri (2023) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Kimia

Tunas Harapan Jakarta”. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan perbedaannya pada variabel bebas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 20,2%.

9. Penelitian oleh Imron (2019) berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan”. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel kinerja tenaga kependidikan dan metode kuantitatif, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel bebas yaitu motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan berada dalam kategori tinggi, baik dari aspek motivator maupun hygiene.
10. Penelitian oleh Romli (2019) berjudul “Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten”. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan perbedaannya pada variabel bebas yaitu pemberian penghargaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai thitung (8,295) lebih besar dari ttabel (2,011).

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan utama terletak pada penggunaan variabel budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, baik kinerja guru maupun tenaga kependidikan, serta sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis hubungan antar variabel. Selain itu, objek penelitian umumnya berada dalam konteks lembaga pendidikan, sehingga relevan dengan penelitian ini. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang menjadi ciri khas penelitian ini, yaitu pada fokus variabel terikat yang tidak hanya mencakup kinerja guru tetapi juga tenaga kependidikan secara keseluruhan. Di samping itu, beberapa penelitian terdahulu mengombinasikan budaya organisasi dengan variabel lain seperti motivasi

kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pemberian penghargaan, sedangkan penelitian ini lebih menitikberatkan pada hubungan langsung antara budaya organisasi dengan kinerja.

Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan di MA Persis 84 Ciganitri dan MA Persis 45 Rahayu, yang memiliki karakteristik budaya organisasi berbasis pesantren dan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memperkaya kajian mengenai hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren

