



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH

Indah Maulina Siregar¹, Finy Muslihatuz Zahro'²

¹⁻²Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : indah.siregar9924@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah. Budaya organisasi dipahami sebagai nilai, norma, kebiasaan, serta pola perilaku yang berkembang dan dijalankan secara bersama dalam lingkungan madrasah. Budaya tersebut berperan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja guru, khususnya dalam hal kedisiplinan dalam melaksanakan tugas pembelajaran maupun tugas administratif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Data diperoleh melalui angket yang disebarkan kepada guru, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi di lapangan. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi dan regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan di madrasah, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru. Budaya organisasi yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala seperti perbedaan tingkat kepatuhan guru terhadap aturan madrasah serta belum optimalnya internalisasi nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Guru, Madrasah Tsanawiyah

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational culture on teacher work discipline in Madrasah Tsanawiyah. Organizational culture is understood as the values, norms, habits, and behavior patterns that develop and are collectively

practiced within the madrasah environment. This culture plays an important role in shaping teachers' attitudes and work behavior, particularly in terms of discipline in carrying out teaching and administrative duties. This research employs a quantitative approach using a descriptive correlational method. Data were collected through questionnaires distributed to teachers, supported by field observations and documentation. Data analysis was conducted using correlation and simple regression tests to determine the influence of organizational culture on teacher work discipline. The results show that there is a positive and significant influence of organizational culture on teacher work discipline in Madrasah Tsanawiyah. The stronger the organizational culture applied in the madrasah, the higher the level of teacher discipline. A strong organizational culture is reflected in rule compliance, punctuality, and consistency in carrying out duties. However, several obstacles were identified, such as differences in teachers' compliance levels and the suboptimal internalization of organizational values. Therefore, strengthening organizational culture is an important factor in improving teacher work discipline.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Teachers, Madrasah Tsanawiyah

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam lembaga pendidikan Islam, Madrasah Tsanawiyah memiliki peran penting dalam membentuk peserta didik yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter dan nilai-nilai keislaman yang kuat. Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat dipengaruhi oleh kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional dan disiplin.

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas proses pembelajaran. Guru yang disiplin akan menunjukkan sikap tepat waktu, taat terhadap aturan madrasah, serta konsisten dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kedisiplinan ini tidak hanya berdampak pada kualitas pengajaran, tetapi juga menjadi teladan bagi peserta didik dalam membentuk karakter yang baik.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja guru di beberapa madrasah. Beberapa guru masih kurang konsisten dalam ketepatan waktu, kurang optimal dalam penyusunan perangkat pembelajaran, serta belum sepenuhnya mematuhi aturan yang berlaku di lingkungan madrasah. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru masih perlu ditingkatkan melalui berbagai pendekatan yang tepat.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu lembaga dan menjadi

pedoman perilaku bagi seluruh anggotanya. Dalam konteks madrasah, budaya organisasi tercermin dari kebiasaan kerja, aturan yang berlaku, serta cara berinteraksi antar warga madrasah.

Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, terarah, dan kondusif. Guru yang berada dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang baik cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan rendahnya tingkat kedisiplinan dan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja.

Selain itu, budaya organisasi juga berperan dalam membentuk karakter dan etos kerja guru. Nilai-nilai yang ditanamkan dalam organisasi madrasah akan memengaruhi cara guru berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut dalam konteks pendidikan Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah melalui pengukuran data yang bersifat numerik dan dianalisis secara statistik.

Lokasi penelitian dilakukan di salah satu Madrasah Tsanawiyah yang menjadi objek kajian. Subjek penelitian adalah guru yang berada di lingkungan madrasah tersebut. Guru dipilih sebagai responden karena mereka secara langsung mengalami dan terlibat dalam penerapan budaya organisasi serta pelaksanaan disiplin kerja di madrasah.

Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh guru dijadikan responden apabila jumlah populasi memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh lebih representatif dan menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

Pengumpulan data dilakukan melalui angket, observasi, dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengukur persepsi guru terhadap budaya organisasi di madrasah serta tingkat disiplin kerja guru. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung perilaku kerja guru, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta pelaksanaan tugas. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti tata tertib madrasah, struktur organisasi, serta laporan kegiatan.

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk angket dengan skala Likert yang mencakup indikator budaya organisasi dan disiplin kerja. Indikator budaya

organisasi meliputi nilai-nilai yang dianut, norma kerja, kebiasaan organisasi, serta pola komunikasi di lingkungan madrasah. Sementara itu, indikator disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, dan konsistensi pelaksanaan tugas.

Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan menggunakan uji statistik korelasi untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja guru. Selanjutnya dilakukan uji regresi sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan data memenuhi asumsi statistik parametrik.

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif, terukur, dan sistematis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah menunjukkan bahwa secara umum budaya organisasi di lingkungan madrasah sudah terbentuk, meskipun tingkat penguatannya belum merata di seluruh aspek. Dari hasil pengamatan di lapangan, terlihat bahwa madrasah telah memiliki seperangkat aturan, nilai, dan kebiasaan kerja yang menjadi pedoman bagi guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Hasil angket menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari adanya kebiasaan kerja yang relatif tertib, komunikasi antar warga madrasah yang cukup terbuka, serta adanya upaya bersama dalam menjaga kedisiplinan lingkungan kerja. Guru pada umumnya memahami aturan yang berlaku di madrasah, meskipun tingkat kepatuhan terhadap aturan tersebut masih bervariasi antar individu.

Pada variabel disiplin kerja guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada kategori cukup tinggi. Guru cenderung menunjukkan sikap disiplin dalam hal kehadiran, pelaksanaan pembelajaran, serta tanggung jawab terhadap tugas administratif. Namun demikian, masih ditemukan beberapa guru yang belum sepenuhnya konsisten, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kelengkapan perangkat pembelajaran.

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dan disiplin kerja guru. Hubungan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di madrasah, maka

semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru. Nilai korelasi yang diperoleh menunjukkan hubungan yang cukup kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap perilaku kerja guru.

Selanjutnya, hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan dalam budaya organisasi akan berdampak langsung terhadap peningkatan atau penurunan disiplin kerja guru. Dengan kata lain, budaya organisasi menjadi salah satu faktor determinan dalam pembentukan kedisiplinan kerja di lingkungan madrasah.

Hasil observasi di lapangan memperkuat temuan tersebut. Lingkungan madrasah yang memiliki budaya organisasi yang baik terlihat lebih teratur dan tertib. Guru datang ke sekolah sesuai jadwal, melaksanakan pembelajaran sesuai rencana pelaksanaan pembelajaran, serta mengikuti kegiatan madrasah dengan cukup aktif. Selain itu, adanya kebiasaan rapat rutin dan evaluasi kerja turut memperkuat keteraturan dalam pelaksanaan tugas.

Dari hasil dokumentasi, ditemukan bahwa madrasah telah memiliki struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang terarah, serta aturan tata tertib yang menjadi acuan bersama. Dokumen tersebut tidak hanya bersifat formal, tetapi juga diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, terdapat catatan evaluasi kedisiplinan guru yang digunakan sebagai bahan monitoring oleh kepala madrasah.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya variasi dalam penerapan budaya organisasi. Tidak semua guru memiliki tingkat pemahaman yang sama terhadap nilai-nilai organisasi yang berlaku. Sebagian guru masih cenderung menjalankan tugas berdasarkan kebiasaan individu, bukan berdasarkan budaya kerja yang telah disepakati secara kolektif. Hal ini menyebabkan tingkat disiplin kerja belum sepenuhnya seragam di seluruh lingkungan madrasah.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah. Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai aturan formal, tetapi juga sebagai sistem nilai yang mengarahkan perilaku individu dalam bekerja. Ketika budaya organisasi kuat, maka perilaku kerja guru akan lebih terarah dan konsisten sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi yang baik tercermin dari adanya nilai kebersamaan, keteraturan kerja, serta komunikasi yang efektif antar warga madrasah. Nilai-nilai ini secara tidak langsung membentuk pola perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang berada dalam lingkungan dengan budaya

organisasi yang kuat cenderung memiliki kesadaran lebih tinggi terhadap pentingnya disiplin kerja, karena mereka merasa menjadi bagian dari sistem yang harus dijaga bersama.

Disiplin kerja guru yang terlihat dalam penelitian ini, seperti ketepatan waktu, pelaksanaan pembelajaran, dan tanggung jawab administratif, tidak muncul secara spontan, tetapi terbentuk melalui proses pembiasaan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi internalisasi nilai yang sangat kuat dalam membentuk perilaku kerja.

Selain itu, budaya organisasi juga berperan sebagai mekanisme kontrol sosial di lingkungan madrasah. Aturan yang berlaku, kebiasaan kerja, serta pengawasan dari kepala madrasah dan rekan kerja menciptakan tekanan sosial yang positif bagi guru untuk tetap menjaga kedisiplinan. Dalam kondisi ini, guru tidak hanya bekerja karena kewajiban formal, tetapi juga karena adanya kesadaran kolektif dalam menjaga citra dan kualitas madrasah.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat perbedaan tingkat kepatuhan antar guru yang menunjukkan bahwa internalisasi budaya organisasi belum merata. Sebagian guru sudah mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang ada, sementara sebagian lainnya masih membutuhkan waktu dan pembinaan lebih lanjut.

Faktor lain yang memengaruhi kondisi tersebut adalah kurangnya konsistensi dalam penerapan nilai-nilai organisasi oleh pimpinan madrasah. Keteladanan kepala madrasah menjadi faktor penting dalam memperkuat budaya organisasi. Ketika pimpinan mampu memberikan contoh yang baik, maka guru akan lebih mudah mengikuti pola perilaku yang diharapkan.

Selain itu, proses sosialisasi budaya organisasi juga menjadi faktor yang menentukan. Budaya organisasi tidak dapat terbentuk secara instan, melainkan membutuhkan proses yang berkelanjutan melalui komunikasi, pembiasaan, serta evaluasi yang konsisten. Tanpa proses ini, budaya organisasi hanya akan menjadi aturan tertulis yang tidak sepenuhnya diinternalisasi oleh warga madrasah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Penguatan budaya organisasi melalui keteladanan pimpinan, komunikasi yang efektif, serta konsistensi penerapan aturan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan guru di Madrasah Tsanawiyah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan madrasah, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya organisasi yang mencakup nilai, norma, kebiasaan kerja, serta pola komunikasi yang terbangun di madrasah berperan penting dalam membentuk perilaku kerja guru. Guru yang berada dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang baik cenderung lebih teratur dalam kehadiran, lebih bertanggung jawab dalam pelaksanaan pembelajaran, serta lebih konsisten dalam menjalankan tugas administratif.

Selain itu, disiplin kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh aturan formal, tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pengarah sekaligus pengendali perilaku kerja guru di lingkungan madrasah.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala seperti perbedaan tingkat kepatuhan antar guru serta belum optimalnya internalisasi budaya organisasi secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan budaya organisasi secara berkelanjutan melalui keteladanan pimpinan dan pembiasaan kerja yang konsisten.

Secara keseluruhan, budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah dan perlu terus diperkuat agar tercipta lingkungan kerja yang lebih tertib, produktif, dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, S. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, N. (2020). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sagala, S. (2021). *Manajemen Strategik dalam Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. B. (2020). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.