

## Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di MA Nurul Falaah Soreang

*Organizational Culture Analysis In Improving Teacher Worth Productivity At Ma Nurul Falaah Soreang*

<sup>1</sup>, Ramdani Setiawan

<sup>1,2</sup> Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

<sup>1</sup>, [ramdani10121505@digitechuniversity.ac.id](mailto:ramdani10121505@digitechuniversity.ac.id)

### Info Artikel

#### Riwayat Artikel:

Diajukan: 30/07/2025

Diterima: 30/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

#### Kata Kunci:

Budaya organisasi, produktivitas kerja, guru

### A B S T R A K

Penelitian ini mengkaji keterkaitan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja guru di MA Nurul Falaah Soreang. Budaya organisasi di sekolah ini ditandai oleh nilai-nilai keterbukaan, kepercayaan, kekeluargaan, religiusitas, dan semangat kerja tim. Nilai-nilai tersebut membentuk suasana kerja yang kondusif dan harmonis, di mana para guru merasa dihargai, diberdayakan, dan terdorong untuk berkembang secara profesional. Guru-guru di MA Nurul Falaah menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, yang tercermin dalam kedisiplinan, partisipasi aktif dalam pembelajaran, keterlibatan dalam pengembangan diri, serta inovasi dalam metode mengajar. Seluruh aktivitas tersebut berkembang secara optimal dalam lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan nilai-nilai kebersamaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan iklim kerja yang sehat, menumbuhkan motivasi, serta memperkuat kepercayaan diri dan kreativitas guru. Budaya kerja semacam ini turut mendukung keberlangsungan kinerja tenaga pendidik dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

### A B S T R A C T

*This study explores the relationship between organizational culture and teacher work productivity at MA Nurul Falaah Soreang. The organizational culture at the school is defined by values such as openness, trust, family-oriented spirit, religiosity, and a strong sense of teamwork. These values create a supportive and harmonious work atmosphere where teachers feel valued, empowered, and encouraged to grow professionally. Teachers at MA Nurul Falaah exhibit a high level of productivity, marked by discipline, active engagement in teaching, commitment to professional development, and the use of innovative teaching methods. These practices thrive within a work environment that promotes collaboration, mutual respect, and shared values. The results show that organizational culture contributes meaningfully to the work environment by fostering motivation, professional confidence, and creativity. A strong and positive culture helps sustain teacher performance and supports the overall quality of education within the institution.*

#### Keywords:

organizational culture, work productivity, teacher

*This work is licensed under a*

[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu proses yang terstruktur dan berkelanjutan dalam mentransfer pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, serta sikap kepada individu atau kelompok guna membentuk pribadi yang kompeten, produktif, dan mampu menjalani kehidupan secara optimal. Proses ini dapat diselenggarakan melalui jalur formal maupun nonformal. Jalur pendidikan formal meliputi institusi yang diakui secara resmi seperti sekolah, perguruan tinggi, dan lembaga pendidikan lainnya. Sementara itu, pendidikan nonformal berlangsung di luar sistem persekolahan, misalnya melalui pelatihan kerja, kursus keterampilan, atau program pembelajaran masyarakat.

Budaya sekolah atau madrasah pada hakikatnya merupakan hasil dari sinergi antara nilai-nilai yang diyakini oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh para guru dan tenaga kependidikan lainnya. Nilai-nilai inilah yang menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter dan budaya organisasi di lingkungan sekolah. Dalam praktiknya, budaya organisasi ini terwujud melalui pembagian nilai dan keyakinan bersama yang berlaku bagi seluruh anggota sekolah.

Di lingkungan MA Nurul Falaah Soreang, terdapat beberapa budaya organisasi yang menonjol dan secara konsisten diterapkan dalam kehidupan sekolah. Salah satunya adalah budaya disiplin, baik dalam aspek kehadiran maupun berpakaian. Selain itu, sekolah ini juga menerapkan budaya religius melalui berbagai kegiatan rutin yang bersifat spiritual. Pemahaman terhadap karakteristik budaya ini penting bagi pimpinan sekolah untuk menentukan arah pengembangan budaya organisasi yang tepat.

Hasil penelitian Indrawati menunjukkan penemuan bahwa pada dasarnya tidak ada budaya yang baik ataupun budaya yang buruk, ataupun budaya yang ideal, karena yang ada hanyalah budaya yang sesuai. Artinya, budaya organisasi dibentuk dan berkembang dari individu-individu yang berinteraksi dalam suatu sistem sosial tertentu. Nilai-nilai tersebut diterima sebagai fondasi normatif yang perlu dijaga serta diwariskan kepada anggota baru organisasi. Dalam konteks ini, pihak sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga, mengarahkan, dan mengembangkan budaya organisasi yang selaras dengan visi pendidikan yang diemban.

Menurut pandangan Sondang P. Siagian yang dikutip oleh Eni Mahawati, produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan untuk memanfaatkan secara maksimal berbagai sarana dan prasarana yang tersedia guna menghasilkan keluaran (output) yang optimal. Dalam konteks profesi pendidik, produktivitas kerja guru berkaitan erat dengan keterampilan dalam mengatur waktu, energi, serta sumber daya lain secara efisien untuk mencapai hasil pembelajaran yang berkualitas.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya pada Bab XI Pasal 39 Ayat 2, ditegaskan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab dalam merancang dan menyelenggarakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, memberikan bimbingan serta pelatihan, dan, khususnya bagi dosen di perguruan tinggi, turut serta dalam kegiatan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pada Pasal 52 Ayat 1 menyebutkan bahwa beban kerja guru mencakup tugas utama yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar-mengajar, penilaian hasil belajar, pembinaan dan pelatihan peserta didik, serta pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan langsung dengan kegiatan utama sesuai dengan proporsi beban kerja yang telah ditentukan. Ketentuan ini menjadi acuan normatif dalam menilai kontribusi dan kinerja profesional seorang guru dalam lingkungan pendidikan.

Berdasarkan latar belakang, serta melihat pentingnya dampak dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru, peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru MA Nurul Falaah Soreang."

## 2. Kajian Teori

Menurut (Terry, 2020) Proses manajemen memerlukan pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan hasil yang diinginkan. Menurut Griffin (2021), Perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan merupakan bagian dari manajemen, yang berfokus pada informasi, keuangan, fisik, dan sumber daya manusia suatu organisasi. Dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara sukses dan efisien, lingkungan tempat organisasi beroperasi merupakan sumber dari banyak sifat yang membuat manajemen menjadi rumit dan tidak pasti.

Manajemen tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga didampaki oleh kompleksitas dan ketidakpastian lingkungan di mana organisasi beroperasi, sehingga memerlukan pendekatan yang adaptif dan terstruktur.

## Manfaat Manajemen

Menurut Terry (2020), manajemen memiliki sejumlah manfaat penting yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Beberapa manfaat manajemen menurut Terry:

1. Mencapai Tujuan Organisasi
2. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas
3. Koordinasi dan Integrasi Kegiatan
4. Meningkatkan Produktivitas
5. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik
6. Adaptasi terhadap Perubahan
7. Mengembangkan Kepemimpinan

## Definisi Sumber daya Manusia

Definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang disengaja untuk pengelolaan asset yang paling berharga didalam organisasi tersebut. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengaraan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan lain sebagainya (Suparyanto, 2020).

## Manfaat Sumber daya Manusia

Menurut (Suparyanto, 2020), Manfaat Sumber Daya Manusia menurut beliau meliputi:

1. Meningkatkan Produktivitas Organisasi
2. Mendorong Inovasi dan Kreativitas
3. Membentuk Budaya Kerja yang Positif
4. Meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja
5. Menjamin Keberlangsungan Organisasi
6. Meningkatkan Citra dan Daya Saing Organisasi

Dapat disimpulkan bahwa manfaat Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik memberikan kontribusi besar bagi organisasi, antara lain dalam meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, membentuk budaya kerja positif, meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja, menjamin keberlangsungan organisasi, serta memperkuat citra dan daya saing organisasi.

## Budaya Organisasi

Menurut (Busro, 2020) definisi “budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang mengontrol interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dan juga dengan berbagai kalangan di luar organisasi.

Ada, tujuh elemen budaya organisasi adalah:

1. Kemampuan Berinovasi dan Keberanian Mengambil Risiko
2. Sensitivitas terhadap Aspek Detail dan Kejelasan
3. Orientasi pada Proses dan Strategi (Bukan Sekadar Hasil Akhir)
4. Kepedulian terhadap Dampak Keputusan bagi Karyawan
5. Dominasi Kerja Tim dibandingkan Individualisme.
6. Tingkat Kompetisi dan Sikap Agresif dalam Beraktivitas
7. Kecenderungan terhadap Stabilitas dan Pemeliharaan Status Quo

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam proses kinerja guru yang bertanggung jawab atas berbagai tugas dan kewajiban.

## Indikator Budaya Organisasi

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut (Busro, 2020) sebagai berikut :

1. Keyakinan pada diri sendiri.  
Individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi mampu menghadapi tantangan dan rintangan dalam pekerjaan. Mereka cenderung percaya bahwa mereka memiliki kapabilitas untuk menyelesaikan tugas dengan baik
2. Sikap yang tegas.  
Mengacu pada kemampuan mengambil keputusan jelas dan tegas. Sikap ini menunjukkan kepemimpinan yang kuat dan menegakkan disiplin dalam mencapai tujuan organisasi
3. Kecakapan dalam mengelola emosi.  
Individu mampu mengendalikan emosinya sehingga dapat bersikap profesional, terutama dalam situasi penuh tekanan atau konflik. Hal ini menjaga stabilitas kinerja dan hubungan antar-anggota organisasi
4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif.  
Menekankan sikap proaktif di mana individu tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga melangkah maju mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah secara mandiri
5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan.  
Individu mampu merencanakan, memonitor, dan mengevaluasi pekerjaan baik miliknya maupun anggota tim. Ini penting untuk memastikan tugas berjalan sesuai standar dan mencapai hasil yang diharapkan.

## Produktivitas Kerja Guru

Dalam pengertian umum, produktivitas mengindikasikan efisiensi penggunaan sumber daya terhadap hasil yang diperoleh, serta keterkaitan erat antara kualitas kinerja dan produktivitas individu. Ketika kinerja meningkat, maka produktivitas cenderung bergerak ke arah positif. Menurut Balqis (2024) yang dikutip oleh Manuaba, peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui strategi efisiensi maksimal terhadap biaya, termasuk dalam optimalisasi sumber daya manusia (do the right thing), serta peningkatan hasil kerja sebesar-besarnya (do the thing right). Hal ini menggarisbawahi bahwa produktivitas adalah refleksi dari seberapa efektif dan efisien individu atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya secara keseluruhan.

## Indicator Produktivitas Kerja Guru

Menurut (Sutrisno, 2016) Produktivitas hal yang sangat penting bagi guru karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan akan terlaksana pengajaran yang efektif dan efisien serta tujuan yang diinginkan dapat tercapai, sehingga dapat memfokuskan perhatian pada perencanaan pembelajaran yang lebih baik. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu:

1. Kemampuan  
Individu yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan dalam melaksanakan tugas tersebut, akan sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimilikinya ketika bekerja, yang dalam hal ini bisa mendorong individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Individu yang berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin mereka capai. Salah satu hal yang bisa dirasakan baik oleh yang mengerjakan ataupun yang menikmati hasil tersebut adalah hasil dari suatu pekerjaan. Sehingga ketika seseorang terus meningkatkan hasil yang ingin dicapainya, maka seseorang tersebut bisa dikatakan produktif.
3. Semangat kerja  
Usaha untuk terus memberikan yang lebih baik dibandingkan hari kemarin yaitu semangat kerja. Untuk melihat indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil kerja yang dicapai sebelumnya untuk bisa dibandingkan.
4. Pengembangan diri  
Selalu berupaya untuk terus mengembangkan diri dalam hal meningkatkan kemampuan kerja. Untuk melakukan pengembangan diri ini, salah satunya bisa dengan cara melihat tantangan dan harapan

kedepannya. Sehingga, ketika melihat tantangan dan harapan ke depan akan selalu ada yang mendorong untuk terus melakukan pengembangan diri. Dengan mengetahui seorang guru selalu memiliki tantangan dan harapan selama bekerja, hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa guru memiliki produktivitas kerja yang baik.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk terus meningkatkan mutu. Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seseorang merupakan sebuah mutu. Sehingga, untuk memberikan hasil yang terbaik dan berguna bagi organisasi maupun dirinya sendiri adalah tujuan dari meningkatkannya mutu.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran adalah aspek produktivitas yang memberikan dampak yang cukup signifikan.

### 3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu pendekatan Kualitatif yang berjudul “Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di MA Nurul Falaah Soreang”. dimana penelitian ini kualitatif ini adalah suatu data yang tidak berupa angka, atau suatu proses kegiatan usaha dengan mengungkapkan suatu masalah serta keadaan.

Menurut Sugiyono (2020:9) Metode Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian Kualitatif lebih menekankan pendekatan kualitatif dilatarbelakangi oleh niat untuk menyajikan gambaran mendalam terkait analisis budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Guru di MA Nurul Falaah Soreang.

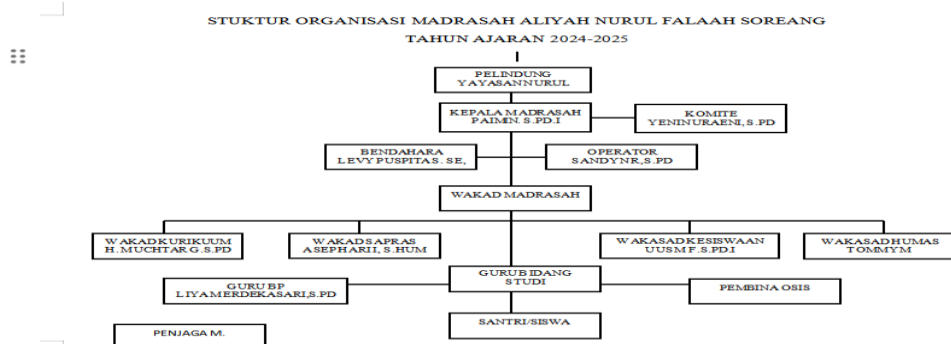
Alasan pemilihan pendekatan ini sejalan dengan konsep yang diungkapkan dimana pendekatan kualitatif menjadi sarana untuk menggali secara mendalam proses organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Guru di MA Nurul Falaah Soreang, lebih lanjut, pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam baik untuk menjelaskan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber pendukung penelitian.

### Gambaran Objek Penelitian

#### Profil MA Nurul Falaah Soreang

Sekolah ini didirikan pada tahun 2005 dengan Nomor SK pendirian KW.10.4/4/PP.006/2738/2010 yang berada naungan Kementerian Agama. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah yang memiliki 105 siswa ini di bimbing oleh 20 guru honorer yang sudah tersertifikasi di bidangnya. Kepala Sekolah MA Nurul Falaah Soreang saat ini adalah Paimin, S. Pd.I.

Yayasan Nurul Falaah Soreang berlokasi di Jl. Raya Soreang - Banjaran Jl. Ciwaru No.KM. 2, RT.01/RW.16, Soreang, Kec. Soreang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40911.



Sumber: MA Nurul Falaah Soreang, 2025

gambar 1. Struktur Organisasi

## Visi Misi MA Nurul Falaah Soreang

### Visi

“Terwujudnya peserta didik yang beriman, bertaqwa, dan berakhlakkul karimah”

### Misi

1. Meningkatkan Efektivitas, Efisien, kualitas dalam proses dan hasil belajar
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas
3. Menumbuh kembangkan budi pekerti Islam dilandasi Imtaq dan Iptek
4. Meningkatkan disiplin dalam kehidupan sehari-hari

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

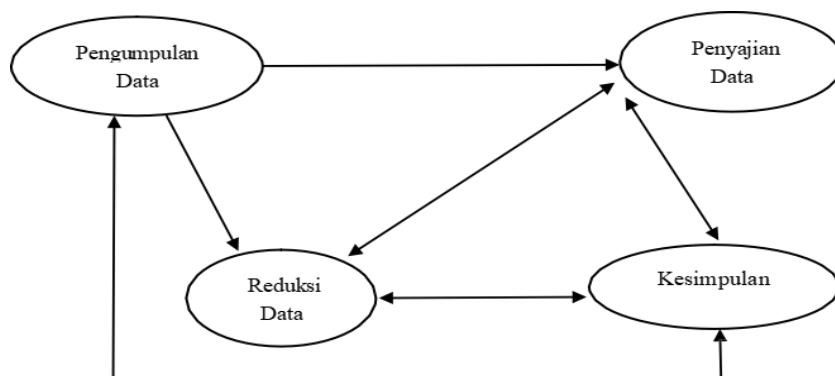
1. Observasi  
Menurut Nasution dalam Sugiyono (2020) observasi adalah pengamatan langsung oleh peneliti untuk memahami kondisi objek yang diteliti secara lebih mendalam.
2. Wawancara  
Menurut Berger (dalam Kriyantono, 2020, h. 289) wawancara merupakan percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek).
3. Dokumentasi  
Menurut Sugiyono (2020:124) dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya-karya monumental dari seseorang/instansi.

## Metode Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2014) kegiatan analisis terdiri dari empat alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Peneliti menggunakan metode analisis data berikut.:

1. Pengumpulan Data  
Dalam penelitian kualitatif data dapat dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi dan dokumen.
2. Reduksi Data  
Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, Dokumentasi dikumpulkan serta disederhanakan sesuai dengan fokus penelitian.
2. Penyajian Data  
Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dengan kutipan langsung dari wawancara, hasil serta dokumentasi pendukung.
3. Penarikan Kesimpulan  
Kesimpulan dibuat berdasarkan pola, hubungan serta temuan yang muncul dari analisis data.



*Sumber: Milles dan Huberman*

Gambar 2. Bagan Metode Analisis Data

## Populasi Dan Sampel

### Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022), Populasi penelitian adalah keseluruhan domain generalisasi yang terdiri dari item atau orang dengan atribut dan sifat tertentu yang menjasikantik fokus penelitian yang kemudian dijadikan sebagai simpulan. Jumlah Informan di MA Nurul Falaah Soreang. sebanyak 20 orang yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

### Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020), metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel random sampling. Tanpa memperhitungkan lapisan atau pengelompokan populasi, anggota sampel dipilih secara acak dari populasi dalam basic random sampling. Dalam penelitian maka peneliti menggunakan Sebagian karyawan sebagai sample.

Menurut (Sugiyono, 2020) metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel random sampling. Tanpa memperhitungkan lapisan atau pengelompokan populasi, anggota sampel dipilih secara acak dari populasi dalam basic random sampling. Dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan Sebagian karyawan sebagai sampel.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Dalam strategi untuk memahami secara mendalam mengenai topik penelitian ini, penulis menerapkan berbagai teknik pengumpulan data, yang meliputi metode observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, sebagaimana telah diuraikan secara rinci dalam bab sebelumnya. Proses wawancara disusun secara terperinci dengan fokus pada inti penelitian, mengenai Budaya Kerja Guru di MA Nurul Falaah Soreang

Tabel 1. Profil Informan

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	Paimin, S. Pd.I	67	Laki-laki	Kepala Sekolah
2.	Firman H, S. Pd.I	27	Laki-laki	Pembina Osis&Guru Qurdis
3.	Uus MF, S. Pd.I	69	Laki-laki	Kesiswaan&Guru Pramuka
4.	Sandy NR, S. Pd	48	Laki-laki	Operator&Guru Olahraga
5.	Levy PD, S. E	45	Perempuan	Bendahara&Guru Ekonomi

*Sumber: Hasil Olah Data Penulis 2025*

Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan kepada semua informan yang berkaitan dengan Budaya Organisasi Terhadap Kerja Guru. Selain itu, pertanyaan juga diajukan mengenai Budaya Organisasi Terhadap Kerja Guru. Adapun penjelasan mengenai indikator Budaya Organisasi Terhadap Kerja Guru antara lain adalah sebagai berikut:

### Identifikasi Budaya Organisasi Terhadap Kerja Guru Di MA Nurul Falaah Soreang

Berikut ini adalah hasil wawancara yang menggambarkan pandangan dari Kepala Sekolah, Guru Olahraga/Operator, Pembina Osis/Guru Qurdis, Kesiswaan/Guru Pramuka, Bendahara/Guru Ekonomi, tentang penetapan Budaya Organisasi Di MA Nurul Falaah Soreang.

#### 1. Keyakinan pada diri sendiri

Individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi mampu menghadapi tantangan dan rintangan dalam pekerjaan. Mereka cenderung percaya bahwa mereka memiliki kapabilitas untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Seiring dengan itu, untuk lebih memahami bagaimana budaya organisasi di MA Nurul Falaah Soreang, peneliti menggali informasi tersebut melalui wawancara dengan beberapa informan.

#### 2. Sikap yang tegas

Mengacu pada kemampuan mengambil keputusan jelas dan tegas. Sikap ini menunjukkan kepemimpinan yang kuat dan menegakkan disiplin dalam mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan itu, untuk lebih

memahami bagaimana budaya organisasi di MA Nurul Falaah Soreang, peneliti menggali informasi tersebut melalui wawancara dengan beberapa informan.

3. Kecakapan dalam mengelola emosi  
Individu mampu mengendalikan emosinya sehingga dapat bersikap profesional, terutama dalam situasi penuh tekanan atau konflik. Hal ini menjaga stabilitas kinerja dan hubungan antar-anggota organisasi. Seiring dengan itu, untuk lebih memahami bagaimana budaya organisasi di MA Nurul Falaah Soreang, peneliti menggali informasi tersebut melalui wawancara dengan beberapa informan.
4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif  
Menekankan sikap proaktif di mana individu tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga melangkah maju mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah secara mandiri. Seiring dengan itu, untuk lebih memahami bagaimana budaya organisasi di MA Nurul Falaah Soreang, peneliti menggali informasi tersebut melalui wawancara dengan beberapa informan.
5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan  
Individu mampu merencanakan, memonitor, dan mengevaluasi pekerjaan baik miliknya maupun anggota tim. Ini penting untuk memastikan tugas berjalan sesuai standar dan mencapai hasil yang diharapkan. Seiring dengan itu, untuk lebih memahami bagaimana budaya organisasi di MA Nurul Falaah Soreang, peneliti menggali informasi tersebut melalui wawancara dengan beberapa informan.
6. Pertanyaan Umum untuk Menyatukan Semua Indikator  
Seiring dengan itu, untuk lebih memahami bagaimana budaya organisasi di MA Nurul Falaah Soreang, peneliti menggali informasi tersebut melalui wawancara dengan beberapa informan.

dapat disimpulkan bahwa MA Nurul Falaah Soreang menerapkan norma dan praktik seperti briefing rutin, koordinasi antarguru, dan aturan yang jelas untuk meningkatkan efektivitas pengawasan. Praktik ini membantu guru lebih siap, tertib, dan terarah dalam mengawasi siswa, kegiatan sekolah, dan aspek administrasi.

### Pembahasan Penelitian

peneliti akan menyajikan uraian pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, dengan mengacu pada hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Pembahasan ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang memdampaki Budaya Organisasi serta bagaimana hal tersebut berkontribusi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di lingkungan sekolah tersebut

### Bagaimana Budaya Organisasi Di MA Nurul Falaah Soreang

Menurut (Busro, 2020) Budaya klan adalah budaya yang menekankan pada hubungan kekeluargaan, kebersamaan, dan rasa memiliki antar anggota organisasi. Lingkungan kerja dibangun berdasarkan kepercayaan, saling menghormati, dan keterbukaan. Mempunyai ciri utama sebagai berikut, Budaya yang menekankan pada rasa kekeluargaan, kepercayaan, keterbukaan, dan kerja sama antar anggota organisasi. Suasana kerja yang hangat dan saling mendukung menjadi ciri khasnya. Budaya ini menciptakan loyalitas, rasa memiliki, dan semangat kolektif yang tinggi di antara anggota organisasi.

Dari hasil wawancara yang di paparkan, budaya organisasi di MA Nurul Falaah Soreang dapat dikategorikan sebagai Budaya Organisasi Tipe Klan (Clan Culture). Jenis budaya organisasi yang diterapkan di MA Nurul Falaah Soreang adalah Budaya Klan (Clan Culture), yaitu budaya yang menekankan kekeluargaan, kepercayaan, komunikasi terbuka, kolaborasi, dukungan emosional, serta pemberian ruang bagi guru untuk berinisiatif, mengembangkan diri, dan meningkatkan produktivitas secara pribadi maupun profesional.

### Bagaimana Produktivitas Kerja Guru Di MA Nurul Falaah

Menurut (Sutrisno, 2016) Guru pada suatu lembaga pendidikan harus memiliki kompetensi (kemampuan) untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran karena guru yang profesional harus memiliki kompetensi yang cukup dalam bidangnya sehingga dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas. Oleh karena itu profesionalisme seorang guru tidak hanya dilihat dari kompetensinya saja, tetapi juga dari produktivitas kerjanya dalam memberikan hasil yang optimal.

Dari hasil wawancara yang di paparkan, Produktivitas kerja guru di MA Nurul Falaah Soreang dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru berada dalam kondisi yang sangat baik dan terus meningkat, yang didampaki kuat oleh budaya organisasi sekolah.



Budaya organisasi di MA Nurul Falaah secara menyeluruh telah berperan positif dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Budaya kepercayaan, keterbukaan, kekeluargaan, penghargaan terhadap inisiatif, serta struktur kerja yang jelas membuat para guru merasa nyaman, berdaya, dan bersemangat untuk terus memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Budaya organisasi yang tumbuh di MA Nurul Falaah Soreang ditandai dengan nilai-nilai keterbukaan, kepercayaan, kekeluargaan, religiusitas, serta semangat kerja kolektif. Nilai-nilai ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung, sehingga guru merasa dihargai, diberdayakan, dan didorong untuk berkembang secara profesional.

Guru-guru di MA Nurul Falaah menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, ditandai dengan kedisiplinan, keaktifan dalam mengajar, pengembangan diri, dan inovasi dalam pembelajaran. Hal ini didampaki oleh budaya organisasi yang mendukung semangat kerja dan kolaborasi antar guru.

Budaya organisasi yang positif memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja guru. Melalui kepercayaan yang diberikan, suasana kerja yang nyaman, serta nilai-nilai religius dan kekeluargaan, guru menjadi lebih percaya diri, mampu mengambil keputusan, dan termotivasi untuk berinovasi dalam mengajar.

### Saran

Untuk Pihak Sekolah (MA Nurul Falaah Soreang)

Diharapkan untuk terus mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi yang sudah terbentuk, terutama dalam aspek kepercayaan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap kinerja guru. Budaya ini perlu dijaga agar terus mendorong produktivitas dan semangat kerja guru.

Untuk Guru-Guru

Guru diharapkan terus mengembangkan diri, baik dari segi kompetensi mengajar maupun kemampuan berinovasi. Selain itu, keterlibatan aktif dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang positif juga sangat penting agar tercipta lingkungan kerja yang saling mendukung.

Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi awal untuk kajian yang lebih mendalam terkait budaya organisasi dan kinerja guru di berbagai tipe sekolah lainnya. Diharapkan penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau campuran agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan generalisasi.

## 6. Ucapan Terimakasih

1. Untuk ibu ku sayang, sebenarnya aku tidak mau menyebutkan nama nya karena teman teman ku sedikit tidak memiliki akhlaq, tapi terimakasih sudah berjuang dari nol hingga saat ini untuk diriku walaupun ibu berjuang sendiri tanpa mengenal Lelah dan tidak pernah menyerah.
2. Untuk semua insan di muka bumi ini terima kasih sudah hidup
3. Untuk kakak ku walaupun sedikit menyebalkan dan sering menyuruh tapi terima kasih sudah sering membantu
4. Untuk dosen pbingbing bu vesti terima kasih sudah membantu dan membimbing diriku yang sedikit keras kepala terima kasih sudah sabar membantu dan juga berkorban atas waktu pikiran dan tenaga nya, dan juga maaf sering mengganggu di waktu senggang maaf juga sudah memusingkan ibu dengan apa yang sudah aku lakukan
5. Yanwar Adam H.P, S.M. & Ns. Via Septiani Pertiwi, S.Kep., dan Raffi Apriyadi, S.M. & Ns. Debya Viorella, S.Kep., dan juga Rian Ramdani, S.M., & Risma Yanti, S. Ak., Triana Novianti, S. Ak, Ghulam Jibrani, S.M, Ari Priyanto, S.M., Ihsan Muhtaram, S.M., Jujun Ramdani, S.M, mereka semua ialah sahabat seperjuangan. Terima kasih karena selalu menemani, selalu mau direpotkan, selalu memberikan semangat serta dukungan tanpa henti, dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis. Semoga kita sama-sama dilancarkan sampai akhir perjuangan.
6. Terima kasih untuk Sharla Edellia S.M, Nita Nuradilah S.M, Neng Sinta S,M, Windi Nur Safitri S,M terima kasih sudah mau berteman dengan diriku yang sedikit keras kepala dan juga egois mungkin tanpa kalian tidak akan sampai disini, dan juga terima kasih sudah selalu ada di kala susah mau suka, dan juga terima kasih untuk kesabaran kalian yang mungkin tidak bisa di

ungkapkan dengan kata-kata, tidak terasa kita sudah berteman selama 4 tahun lama nya banyak kejadian yang kita alami ada canda tawa, dan maaf atas perkataan ku yang sering melewati batas dan terkadang juga sering menyusahkan,

7. Untuk teman warwerwor\_klab terima kasih atas rokonnya dan sering memberi bantuan, dan juga terima kasih sudah selalu ada kita berteman sudah sangat lama mungkin dari masih anak anak yang polos yang sekarang sudah sibuk dengan urusan masing masing, mungkin diantara kalian ada yang sudah bekerja, menikah, atau mungkin merantau tapi yahh jarak bukan masalah kita masih berteman dengan segala kondisi apapun.
8. Untuk teman lecy boy walaupun kalian sering memusingkan dengan kelakuan kalian yang apa ada nya terima kasih sudah mau menemani sampai saat ini Bersama kalian sudah mengalami pahit manis nya dunia kampus, walaupun kita tidak memiliki hubungan darah dan memiliki rumah saling jauh tapi terima kasihh sudah selalu ada setiap saat.
9. Untuk diriku sendiri yang sudah berhasil mencapai titik nadir dalam hidup (dan masih hidup untuk menceritakannya), terimakasih karena sudah berhasil selamat dari ancaman “gagal semhas”, yang sudah membuktikan bahwa bisa bertahan hidup tanpa tidur selama berbulan-bulan, yang sudah menjadi master dalam membuat alasan untuk berbohong kepada keluarga dan teman-teman, yang sudah berhasil membuat rambut menjadi lebih putih (bukan karena faktor usia). Semoga yang aku semogakan tersemogakan.
10. kepada nainaaa meskipun kita suka guntreng dan kamu suka metot jaket mun dina motor tapi terima kasih telah memberikan semangat kepada saya selama penelitian ini berlangsung.
11. Untuk keluarga di C10, kelas yang luar biasa solid mungkin bisa dikatakan kelas kita adalah kelas terbaik diantara semua kelas yang ada di kampus, suka cita telah di lalui kelas ini yahh mungkuin pada akhirnya kita berpisah kita akan menemukan perjalanan yang berbeda mungkin di antara kita ada yang langsung menikah, atau melanjutkan karir yang tertunda atau mungkin ada juga yang baru memulai karir tapi pasti kita masih akan menjadi teman, di kelas ini memiliki 1 tempat tapi berbagai sifat.
12. Untuk Nirea Fitri walaupun sedikit cuek terima kasih sudah mau Bersama sudah mau mengisi hari hari ku yang biasa walaupun kamu sering emosi sering memukul dan sedikit menyebalkan, kamu itu memiliki kumis tipis dan bulu tipis tipis tetapi kamu yang termanis. Kita memiliki kesamaan tapi memiliki kepribadian yang bertolak belakang aku dengan ceriaku dan kamu dengan dinginmu, aku dengan berisik ku dan kamu dengan diam mu, entah kedepan nya kita masih bersama atau tidak, tapi yang pasti semua yang terjadi yang telah di lalui entah apapun itu akan tidak akan di lupakan yah semoga kita terus bersama dan entah pada akhirnya kita berjodoh atau tidak tapi yang pasti kamu akan memiliki ruang yang berbeda, ahhh sial entah kenapa aku suka semua hal tentang kamu dan apa yang kamu lakukan, apapun itu termasuk kamu sering memukul atau marah itu malah membuat kamu makin lucu tapi hal yang aku semogakan dan yang selalu aku katakan disetiap sujudku adalah kamu dan akan selalu kamu, tidak ada yang bisa bersaing dengan kamu dalam hal apapun dan siapapun, dan kedepan nya apa yang kamu lakukan dan katakan kamu akann tetap lah akan menjadi kamu aku tidak peduli dengan kekurangan yang ada pada dirimu dan aku juga tidakk peduli dengan kelebihan kamu, dannnn jika semua hal yang pada dirimu hilang aku akan tetap menyangi mu

## 7. Referensi

- Balqis. (2024). *Manajemen Pendidikan dan Produktivitas Guru*. Surabaya: Penerbit Cakrawala Edukasi.
- Balqis. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Surabaya: Penerbit Cakrawala Edukasi.
- Busro, M. (2020). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gischa, S. (2023). *Pengaruh Efisiensi terhadap Produktivitas Organisasi*. Jakarta: Nuansa Cendekia.
- Griffin, R. W. (2021). *Management (14th ed.)*. Cengage Learning.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2020). *Organizational behavior and management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Jones, G. R. (2020). *Organizational theory, design, and change* (8th ed.). Pearson.
- Lelo, S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Jakarta: Penerbit Cerdas Nusantara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mochklas, M. (2024). *Manajemen Organisasi Modern: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Mahardika.
- Muchlisin, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Edupress.
- Mulyasa, E. (2020). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, D. (2021). *Manajemen Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sevilla, C. G. (2022). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparyanto, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2020). *Principles of Management*. McGraw-Hill Education.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.