

## Peran Budaya Organisasi Berbasis Nilai Keislaman dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Tiara Amalia\*<sup>1</sup>, Subiyantoro\*<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

<sup>2</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

e-mail, [tiaraamalia693@gmail.com](mailto:tiaraamalia693@gmail.com), [subiyantoro@uin-suka.ac.id](mailto:subiyantoro@uin-suka.ac.id).

**ABSTRAK.** This study aims to analyse the role of organisational culture in improving the quality of education in Islamic-based secondary schools. This study is motivated by the importance of organisational culture as a driving force in shaping a positive learning environment, enhancing teacher professionalism, and strengthening the participation of the entire school community. The research approach uses a qualitative method with a case study design conducted at SMP Negeri 4 Langsa. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation study, then analysed using the interactive analysis model of Miles, Huberman, and Saldaña, which includes data reduction, data presentation, and thematic conclusion drawing. The results of the study indicate that the organisational culture at SMP Negeri 4 Langsa stems from the values of religiosity, discipline, and togetherness that are internalised in school routines. These values create a conducive learning climate, strengthen teacher professionalism through collaboration and learning reflection, and foster active participation from the entire school community. The participatory leadership of the principal is a key factor in fostering a sense of ownership and collective responsibility for the quality of the institution. A religious and inclusive work culture has proven to be the foundation for improving the effectiveness and sustainability of education. Theoretically, this article contributes to expanding the concept of educational organisational culture by adding spiritual and participatory dimensions as integral elements in the development of Islamic value-based school quality. Practically, the results of this study provide an implementable model for educational institutions to integrate religious values into management systems and teacher professional development as an effort to build a superior and character-based educational ecosystem.

**Keyword:** Organisational Culture, Quality of Education

**ABSTRACT.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah berbasis nilai keislaman. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya budaya organisasi sebagai kekuatan penggerak dalam membentuk lingkungan belajar yang positif, meningkatkan profesionalisme guru, serta memperkuat partisipasi seluruh warga sekolah. Pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus yang dilaksanakan di SMP Negeri 4 Langsa. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMP Negeri 4 Langsa tumbuh

dari nilai-nilai religiusitas, kedisiplinan, dan kebersamaan yang diinternalisasi dalam rutinitas sekolah. Nilai-nilai tersebut membentuk iklim belajar yang kondusif, memperkuat profesionalisme guru melalui kolaborasi dan refleksi pembelajaran, serta menumbuhkan partisipasi aktif seluruh warga sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif menjadi faktor kunci dalam menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif terhadap mutu lembaga. Budaya kerja yang religius dan inklusif terbukti menjadi fondasi bagi peningkatan efektivitas dan keberlanjutan pendidikan. Secara teoritis, artikel ini berkontribusi dalam memperluas konsep budaya organisasi pendidikan dengan menambahkan dimensi spiritual dan partisipatif sebagai elemen integral dalam pengembangan mutu sekolah berbasis nilai Islam. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan model implementatif bagi lembaga pendidikan untuk mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan ke dalam sistem manajemen dan pengembangan profesionalisme guru sebagai upaya membangun ekosistem pendidikan yang unggul dan berkarakter.

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, Mutu Pendidikan

## **Pendahuluan**

Di era globalisasi dan persaingan mutu pendidikan yang semakin ketat, lingkungan sekolah dihadapkan pada tuntutan untuk tidak hanya meningkatkan hasil belajar siswa, tetapi juga membangun ekosistem kelembagaan yang mendukung proses tersebut (Masrufa, 2024). Salah satu unsur penting dalam ekosistem itu adalah budaya organisasi yakni kumpulan nilai, norma, dan praktik kerja yang ditempuh secara kolektif dalam sebuah institusi (Harahap dkk., 2023). Budaya organisasi yang positif mempunyai potensi besar untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif, memperkuat kolaborasi antar stakeholder, serta mendorong inovasi dalam praktik pembelajaran.

Data sosial dan kajian terkini menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan terkait budaya kerja dan iklim sekolah yang kurang optimal. Sebagai contoh, penelitian di Provinsi Jawa Barat menemukan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan (koefisien 0,69) terhadap kualitas layanan pendidikan di sekolah menengah negeri (Wati dkk., 2022). Sementara itu, studi lain menunjukkan bahwa dalam konteks sekolah Indonesia selama pandemi COVID-19, kultur sekolah yang paling dominan adalah budaya klan (kekeluargaan) dan hierarki (struktur formal) meskipun dibarengi dengan kebutuhan inovasi (Ngo, 2024). Fakta ini menggarisbawahi bahwa sekalipun budaya organisasi telah menjadi perhatian, penerapan yang strategis dan kontekstual masih menjadi pekerjaan rumah besar bagi pendidikan sekolah.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengungkap hubungan antara budaya organisasi dan variabel pendukung mutu pendidikan seperti kinerja guru, komitmen organisasi, dan inovasi pembelajaran. Penelitian yang dilakukan, (Syaputra & Santosa, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru melalui kebiasaan kerja,

tanggung jawab, dan relasi antar-anggota sekolah. Dalam konteks lembaga berbasis Islam, (Nahwan dkk., 2024) menemukan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan dan budaya organisasi meningkatkan kinerja organisasi. Namun, terdapat perbedaan pandangan terkait bagaimana budaya organisasi sebaiknya diaktualisasikan di sekolah berbasis keagamaan versus sekolah umum, serta dalam ranah operasional sekolah (misalnya manajemen peserta didik, inovasi pembelajaran) masih terbatas kajiannya.

Meski demikian, masih terdapat kekosongan penelitian yang cukup jelas. Pertama, sebagian besar studi mengkaji budaya organisasi secara umum tanpa memfokuskan pada karakteristik spesifik nilai-nilai Islam yang menjadi landasan budaya di sekolah yang berbasis keagamaan atau sekolah negeri yang memiliki muatan lokal keagamaan. Kedua, penelitian yang memeriksa secara mendalam bagaimana nilai, norma, dan praktik budaya organisasi diimplementasikan dalam strategi pembelajaran dan manajemen peserta didik masih terbatas. Oleh karena itu, sangat diperlukan kajian yang mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi berbasis keagamaan atau nilai-lokal dapat diaktualisasikan dalam operasional sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan konteks sekolah menengah pertama.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan sekolah menengah pertama negeri di Kota Langsa, Aceh, dengan fokus pada peran budaya organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tujuannya adalah menganalisis penerapan nilai, norma, dan praktik kerja budaya organisasi berbasis keagamaan dan lokal, serta sejauh mana penerapan tersebut memberikan kontribusi pada mutu pendidikan. Urgensi penelitian ini memberikan kontribusi baik secara keilmuan (menambahkan kerangka budaya organisasi di sekolah berbasis Islam atau lokal) maupun secara praktik (memberi rekomendasi bagi pengelola sekolah untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung mutu pendidikan). Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya literatur manajemen pendidikan Islam, tetapi juga memberikan panduan praktis untuk meningkatkan efektivitas kelembagaan sekolah-menengah pertama.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, sebab pendekatan tersebut dinilai paling tepat untuk menggali secara mendalam realitas penerapan budaya organisasi di SMP Negeri 4 Langsa. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami makna dan dinamika yang terjadi di balik fenomena. Sementara desain studi kasus dipilih karena memberi ruang bagi peneliti untuk mengamati fenomena budaya organisasi secara kontekstual dalam situasi nyata sekolah yang memiliki karakteristik tersendiri (Creswell & Poth, 2016). Lokasi penelitian berada di SMP Negeri 4 Langsa yang dikenal memiliki kultur sekolah berlandaskan nilai-nilai keislaman dan semangat kebersamaan. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana nilai, norma,

dan kebiasaan kerja yang berkembang di sekolah tersebut dapat berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih pihak-pihak yang memiliki pemahaman dan keterlibatan langsung terhadap pelaksanaan budaya organisasi di sekolah. Informan utama terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, beberapa guru, dan perwakilan siswa. Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: observasi lapangan, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati rutinitas dan pola interaksi di lingkungan sekolah, sedangkan wawancara digunakan untuk menggali pandangan serta pengalaman para informan terkait pelaksanaan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap mutu pendidikan. Sementara itu, dokumentasi diperoleh dari arsip sekolah, seperti kebijakan internal, laporan kegiatan, serta catatan administrasi yang relevan (Nurrisa dkk., 2025).

Untuk menjamin keabsahan temuan penelitian, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan metode disertai diskusi sejawat (*peer debriefing*) guna menguji konsistensi data yang diperoleh di lapangan (Moleong; 2017). Proses analisis dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan, meliputi tiga tahapan pokok yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan sebagaimana diuraikan oleh (Miles dkk., 2013). Seluruh data kemudian diolah menggunakan pendekatan tematik dan analisis isi, dengan tujuan mengidentifikasi pola-pola makna yang merefleksikan nilai-nilai budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan. Melalui tahapan tersebut, peneliti memperoleh pemahaman mendalam dan menyeluruh mengenai bagaimana budaya organisasi di SMP Negeri 4 Langsa berperan sebagai kekuatan penggerak dalam membangun mutu pendidikan.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

#### **Internalisasi Nilai Budaya Organisasi dalam Pembentukan Iklim Belajar Positif**

Budaya organisasi di SMP Negeri 4 Langsa tumbuh dari nilai-nilai religiusitas, kedisiplinan, dan kebersamaan yang dijalankan secara konsisten oleh seluruh warga sekolah. Berdasarkan hasil observasi, setiap aktivitas pembelajaran diawali dengan doa bersama, pembacaan ayat suci Al-Qur'an, dan penanaman nilai-nilai moral di dalam kelas. Rutinitas ini menjadi identitas khas sekolah yang tidak hanya memperkuat karakter peserta didik, tetapi juga menumbuhkan iklim belajar yang tenang, tertib, dan penuh makna spiritual. Guru-guru menunjukkan kebiasaan saling mendukung dalam penyusunan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan kegiatan sekolah. Kepala sekolah menjelaskan:

“Kami menanamkan budaya kerja sama di setiap kegiatan. Tidak ada guru yang berjalan sendiri, semuanya terlibat dalam tim. Prinsip kami adalah kebersamaan dan tanggung jawab bersama.”

Kondisi tersebut tampak pula dalam kegiatan siswa. Mereka aktif mengikuti lomba keagamaan, kegiatan pramuka, dan program literasi. Salah satu siswa mengatakan:

“Guru selalu mendorong kami untuk ikut kegiatan sekolah. Kalau ada perlombaan, mereka bantu kami latihan dan memberi semangat. Jadi kami merasa didukung dan percaya diri.

Temuan ini menunjukkan bahwa nilai religiusitas dan kolaborasi telah diinternalisasi dalam keseharian sekolah, membentuk suasana belajar yang positif dan menumbuhkan hubungan harmonis antarwarga sekolah.

### **Budaya Organisasi sebagai Katalis Pengembangan Profesionalisme Guru**

Aspek lain yang menonjol dari temuan penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi berperan dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru. Di SMP Negeri 4 Langsa, setiap guru memiliki komitmen tinggi terhadap tanggung jawab profesionalnya. Hal ini tampak dari rutinitas refleksi pembelajaran yang dilakukan setelah kegiatan belajar mengajar, di mana guru bersama kepala sekolah mendiskusikan hasil evaluasi dan mencari solusi atas kendala yang muncul. Kepala sekolah menyampaikan:

“Kami tidak hanya menilai guru dari administrasi, tetapi juga dari semangat mereka belajar dan berinovasi. Setiap bulan kami adakan pertemuan untuk berbagi pengalaman mengajar.”

Budaya kerja yang menekankan kedisiplinan, keterbukaan, dan inovasi membuat guru memiliki motivasi yang tinggi untuk terus mengembangkan kompetensinya. Salah satu guru menambahkan:

“Kami merasa termotivasi karena kepala sekolah memberi ruang bagi ide-ide baru. Misalnya, saat saya mencoba metode pembelajaran berbasis proyek, pihak sekolah mendukung dan membantu menyediakan fasilitas.”

Dukungan manajerial juga terlihat dalam penyelenggaraan pelatihan rutin dan pemberian penghargaan bagi guru berprestasi. Semua ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru di sekolah ini bukan hanya hasil dari kebijakan formal, tetapi buah dari budaya organisasi yang menumbuhkan rasa tanggung jawab moral dan kolektif terhadap mutu pendidikan.

### **Budaya Organisasi Partisipatif dalam Membangun Rasa Memiliki terhadap Lembaga Pendidikan**

Temuan terakhir menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMP Negeri 4 Langsa berhasil membangun partisipasi aktif dan rasa memiliki di antara seluruh warga sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang terbuka dan komunikatif mendorong guru, siswa, dan staf untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dalam setiap rapat, kepala sekolah memberi kesempatan bagi guru dan siswa untuk menyampaikan pendapatnya. Salah satu staf TU mengungkapkan:

“Kepala sekolah sering melibatkan kami dalam perencanaan kegiatan. Kami merasa dihargai karena pendapat kami didengar.”

Partisipasi juga tampak dalam kegiatan ekstrakurikuler, di mana siswa diberi tanggung jawab menjadi panitia pelaksana kegiatan sekolah. Seorang siswa menyebutkan:

“Kami sering diajak ikut mengelola kegiatan seperti pesantren kilat atau lomba kelas. Itu membuat kami merasa bangga dan punya tanggung jawab menjaga nama baik sekolah.”

Bentuk lain dari partisipasi adalah kegiatan bakti sosial dan kerja bakti yang dilakukan bersama guru dan siswa setiap bulan. Kegiatan ini tidak hanya memperkuat solidaritas sosial, tetapi juga menumbuhkan kesadaran kolektif akan pentingnya menjaga lingkungan sekolah.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dibangun di SMP Negeri 4 Langsa telah berfungsi sebagai sistem nilai yang hidup, di mana setiap warga sekolah merasa menjadi bagian dari keluarga besar yang memiliki tujuan dan tanggung jawab bersama. Nilai-nilai Islam, kebersamaan, dan partisipasi menjadi fondasi kuat yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah dan mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## **Pembahasan**

### **Internalisasi Nilai Budaya Organisasi dalam Pembentukan Iklim Belajar Positif**

Budaya organisasi di SMP Negeri 4 Langsa membentuk lingkungan belajar yang kondusif melalui internalisasi nilai-nilai religiusitas, kolaborasi, dan partisipasi aktif. Nilai-nilai tersebut dihidupi secara kolektif dalam rutinitas sekolah mulai dari kegiatan doa bersama, pembiasaan disiplin, hingga kerja sama dalam pelaksanaan program pendidikan. Pola ini menggambarkan bahwa budaya organisasi tidak sekadar sistem simbolik, melainkan telah menjadi way of life bagi seluruh warga sekolah.

Selaras dengan temuan tersebut, (Schein, 2010) menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai “sistem makna bersama” yang menjadi acuan perilaku individu dalam organisasi. Dalam konteks sekolah, nilai-nilai bersama tersebut menjadi energi sosial yang membentuk perilaku positif, keteraturan, dan rasa kebersamaan. Budaya religius yang diterapkan di SMP Negeri 4 Langsa tidak hanya memperkuat karakter spiritual peserta didik, tetapi juga menciptakan iklim belajar yang tenang dan bermakna.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Stevens, 2024) yang menemukan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam lembaga pendidikan mampu meningkatkan motivasi intrinsik siswa serta memperkuat hubungan sosial antaranggota komunitas sekolah. Demikian pula, (Kuanine & Afi, 2023) menekankan bahwa budaya sekolah yang positif berperan besar dalam membangun lingkungan belajar yang produktif, di mana guru dan siswa memiliki visi moral yang sama terhadap keberhasilan pendidikan.

Penelitian ini memperkuat temuan (Hasibuan & Hadijaya, 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang berlandaskan nilai keagamaan dapat menciptakan sinergi antarwarga sekolah, memperkuat tanggung jawab bersama, dan menumbuhkan loyalitas terhadap lembaga. Dengan demikian, budaya religius yang dijalankan di SMP Negeri 4 Langsa terbukti berperan sebagai kekuatan sosial yang mengintegrasikan aspek spiritual, sosial, dan akademik dalam satu kesatuan yang harmonis.

### **Budaya Organisasi sebagai Katalis Pengembangan Profesionalisme Guru**

Budaya organisasi di SMP Negeri 4 Langsa terbukti berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Penerapan nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah berperan aktif membangun sistem pelatihan rutin dan mekanisme apresiasi bagi guru yang berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya dibentuk oleh kebijakan formal, tetapi juga oleh ekosistem budaya yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan teori (Jerab & Mabrouk, 2023) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi yang terstruktur dapat mengarahkan perilaku anggota melalui internalisasi norma dan praktik kerja yang berulang. Dalam konteks pendidikan, nilai-nilai budaya yang kuat akan mendorong guru untuk bekerja dengan standar profesional yang tinggi karena mereka merasa menjadi bagian penting dari tujuan bersama sekolah. Selaras dengan temuan tersebut, (Muntaha & Asyhari, 2025) menjelaskan konsep Professional Learning Community yang menekankan pentingnya kolaborasi antarpengajar dalam meningkatkan kapasitas profesional. Pola kolaborasi dan refleksi pembelajaran yang dilakukan guru di SMP Negeri 4 Langsa menunjukkan wujud nyata komunitas pembelajar profesional yang mengedepankan inovasi dan peningkatan mutu pengajaran.

Penelitian ini juga memperkuat temuan (Urhahne & Wijnia, 2023) yang menegaskan bahwa motivasi kerja guru meningkat apabila mereka memperoleh pengakuan, dukungan kepemimpinan, dan kesempatan untuk berkembang. Kepala sekolah di SMP Negeri 4 Langsa menjalankan fungsi kepemimpinan transformasional, yakni memotivasi dan memfasilitasi pertumbuhan personal serta profesional guru. Dengan demikian, budaya organisasi yang inklusif dan suportif berperan penting dalam memperkuat profesionalisme pendidik, yang secara langsung berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

### **Budaya Organisasi Partisipatif dalam Membangun Rasa Memiliki terhadap Lembaga Pendidikan**

Budaya organisasi berbasis nilai Islam di SMP Negeri 4 Langsa mendorong partisipasi aktif seluruh warga sekolah dan menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap institusi. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yang membuka ruang dialog bagi guru, siswa,

dan staf untuk terlibat dalam perencanaan serta pelaksanaan kegiatan sekolah. Praktik ini memperlihatkan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara inklusif, sehingga menciptakan iklim sekolah yang demokratis dan kolaboratif. Hal ini sejalan dengan (Solechan dkk., 2024) yang menegaskan bahwa partisipasi aktif anggota organisasi dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan meningkatkan rasa tanggung jawab serta efektivitas organisasi. Dengan melibatkan seluruh elemen sekolah, SMP Negeri 4 Langsa berhasil menumbuhkan rasa kepemilikan kolektif terhadap visi dan misi lembaga.

Selaras dengan temuan tersebut, (Hasan dkk., 2024) menyatakan bahwa lembaga pendidikan berbasis nilai keagamaan cenderung menghasilkan ikatan sosial dan solidaritas yang tinggi antarwarga sekolah. Nilai-nilai spiritual yang diinternalisasikan dalam budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang menumbuhkan semangat kebersamaan. Demikian pula, (Raharjo dkk., 2023) menegaskan bahwa nilai inti organisasi yang kuat memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku anggota, termasuk dalam hal keterlibatan, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap institusi.

Penelitian ini memperkuat pandangan (Masrufa & Qomaria, 2023) yang menyoroti bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai bersama dapat meningkatkan keberlanjutan organisasi dan komitmen kolektif. Dalam konteks SMP Negeri 4 Langsa, budaya partisipatif telah mendorong guru dan siswa untuk terlibat tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai kontributor ide dan solusi dalam pengembangan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya menjadi alat manajerial, tetapi juga sarana pemberdayaan sosial yang menumbuhkan kesadaran bersama terhadap pentingnya kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai faktor penggerak utama peningkatan mutu pendidikan. Melalui nilai-nilai religiusitas, kolaborasi, profesionalisme, dan partisipasi, sekolah mampu menciptakan sistem yang mendukung keberhasilan pembelajaran secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Nopriansyah dkk., 2023) yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat menjadi determinan penting dalam kinerja lembaga pendidikan dan kualitas hasil belajar.

Penelitian ini memperkuat argumentasi (Munir & Afif, 2023; Yusuf dkk., 2024) bahwa budaya organisasi berbasis nilai keagamaan dapat meningkatkan efisiensi manajemen dan kepuasan belajar siswa di institusi multikultural. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 4 Langsa tidak hanya bersumber dari sistem manajemen formal, tetapi juga dari kekuatan budaya organisasi yang hidup, dipahami, dan dijalankan bersama oleh seluruh warga sekolah.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi di SMP Negeri 4 Langsa berperan strategis dalam membentuk lingkungan belajar yang positif, meningkatkan profesionalisme guru, serta menumbuhkan partisipasi dan rasa memiliki warga sekolah terhadap lembaga. Nilai-nilai religiusitas, kedisiplinan, kebersamaan, dan tanggung jawab moral yang diinternalisasi dalam kegiatan sekolah sehari-hari menjadi pondasi terbentuknya iklim belajar yang kondusif dan harmonis. Melalui budaya kerja kolaboratif dan spiritual, sekolah berhasil menciptakan suasana yang tidak hanya mendukung pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan etos kerja guru serta siswa.

Secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang konsep budaya organisasi dalam konteks pendidikan Islam dengan menekankan dimensi religius dan partisipatif sebagai unsur pembeda dari model budaya organisasi sekuler. Kontribusi praktisnya terletak pada pemberian model pengelolaan budaya sekolah yang menekankan keterlibatan seluruh warga sekolah, kepemimpinan partisipatif, serta pembiasaan nilai spiritual dalam aktivitas pendidikan. Pendekatan ini dapat menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan lain yang ingin mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan ke dalam sistem manajerial dan pengembangan mutu lembaga.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena fokus kajiannya hanya pada satu sekolah dan belum membandingkan dengan konteks lembaga pendidikan lain yang memiliki karakteristik berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian pada berbagai tipe sekolah, baik negeri maupun swasta, guna memperoleh generalisasi yang lebih kuat mengenai pengaruh budaya organisasi berbasis nilai keagamaan terhadap mutu pendidikan. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan inovasi pembelajaran agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan.

## **Daftar Pustaka**

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Harahap, R. R., Lapis, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Hasan, M. S., Solechan, & Sunardi. (2024). Integration of Islamic Moderation Values in Islamic Education Curriculum as an Effort to Prevent Radicalism Early on. *At-Thullab: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 8(2), 120–134. <https://doi.org/10.30736/atl.v8i2.2037>

- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Jerab, D., & Mabrouk, T. (2023). *The Role of Leadership in Changing Organizational Culture* (SSRN Scholarly Paper No. 4574324). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4574324>
- Kuanine, M. H., & Afi, K. E. Y. M. (2023). Upaya Guru Menciptakan Lingkungan Yang Nyaman Melalui Manajemen Budaya Sekolah Yang Positif. *JMPK: Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen*, 3(1), 01–14. <https://doi.org/10.51667/jmpk.v3i1.1269>
- Masrufa, B. (2024). Strategi Manajemen Hubungan Masyarakat Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 2(1), 46–55. <https://doi.org/10.54437/attadbir.v2i1.1585>
- Masrufa, B., & Qomaria, W. (2023). Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Budaya Bersih Di MA Ar-Rahman Sumoyono Diwek Jombang. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 1(1), 18–31. <https://doi.org/10.54437/attadbir.v1i1.1189>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif/Lexy J.Moleong* (Bandung). Pt Remaja Rosdakarya. [//pustaka.iaincurup.ac.id/index.php%3Fp%3Dshow\\_detail%26id%3D7805%26keywords%3D](http://pustaka.iaincurup.ac.id/index.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D7805%26keywords%3D)
- Munir, N., & Afif, Z. N. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif di SMA Primaganda Jombang. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 1(2), 110–121. <https://doi.org/10.54437/attadbir.v1i2.1314>
- Muntaha, A., & Asyhari, A. (2025). Kepemimpinan Kiai dalam Manajemen Sekolah Berbasis Pesantren. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 3(1), 17–26. <https://doi.org/10.54437/attadbir.v3i1.1880>
- Nahwan, D., Munir, S., & Riyanto, S. (2024). Pengembangan Model Kepemimpinan Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 2(2), 50–60. <https://doi.org/10.55182/jimp.v2i1.491>
- Ngo, J. (2024). Organisational Culture in Indonesian Schools During COVID-19: Perceptions of School Principals. *Journal of International and Comparative Education (JICE)*, 35–56.

- Nopriansyah, A., Oktariana, & Masbirorotni. (2023). Pentingnya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan: Tinjauan Studi Literatur. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(5), 3445–3458. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i5.2458>
- Nurrisa, F., Hermina, D., & Norlaila. (2025). Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian: Strategi, Tahapan, dan Analisis Data. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran | E-ISSN: 3026-6629*, 2(3), 793–800.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: Studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143–156.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Solechan, S., Afif, Z. N., Sintasari, B., Ma`arif, M. A., & Apriyanto, A. (2024). Pelatihan Pengelolaan Organisasi Pesantren bagi Pengurus Pondok Pesantren Al Urwatul Wutsqo Jombang. *An Nafah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.54437/annafah.v2i1.1502>
- Stevens, M. (2024). Campus Ministry and Spiritual Self-Efficacy: A Phenomenological Study of Academic Achievement among Black Male Students at an Historically Black College and University. *Electronic Theses and Dissertations*. <https://digitalcommons.xula.edu/etd/172>
- Syaputra, A., & Santosa, A. B. (2022). The Contribution of Organizational Culture in Schools to Improving Teacher Performance. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 8(01), 49–58. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v8i01.5752>
- Urhahne, D., & Wijnia, L. (2023). Theories of Motivation in Education: An Integrative Framework. *Educational Psychology Review*, 35(2), 45. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09767-9>
- Wati, R., Suradinata, E., Maryani, D., & Pudjianto, W. S. (2022). The Impact of Organizational Culture on the Quality of Educational Services in Public Senior High Schools in West Java Province. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 5487–5497.
- Yusuf, M., Mutohar, P. M., & Fuadi, I. (2024). Aktualisasi Nilai-Nilai Etik dalam Membentuk Efektifitas Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 17–36. <https://doi.org/10.37348/aksi.v3i1.510>