

PERAN PERILAKU, IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENCAPAI TUJUAN LEMBAGA PENDIDIKAN

Siska Kurnia Putri*, Anis Zohriah, Supardi
UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

Corresponding author: chasiska18@gmail.com

Submission Track:

Submission : 26-04-2023

Accept Submission : 08-07-2023

Available Online : 08-07-2023

Copyright @ 2023 Author



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

Abstract.

This study aims to provide an overview of the role of behavior, climate and organizational culture in educational institutions. The method used in this research is a literature review. This study found several facts, including the following: Every educational institution has its own climate and culture that characterizes an institution or organization. This climate and culture can differentiate between each organization with other organizations. Organizational climate is the circumstances, conditions and characteristics of the work environment in an organization. Whereas Organizational culture is a set of values and beliefs that are accepted and applied by all members of the organization. Organizational climate and culture are very important in an institution or institution, in order to shape one's attitudes, values and behavior patterns, so that members can work well together to achieve organizational goals. In this study, it is stated that behavior, climate and organization determine the progress of an institution or organization. However, if these three components are weak, there will be a decrease in performance and it will be difficult for the company or institution to achieve its goals.

Keywords. *Educational Institutions; Individual Behavior; Organizational Climate; Organizational Culture.*

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang peran perilaku, iklim dan budaya organisasi dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kajian pustaka yang berisikan teori-teori relevan mengenai masalah-masalah yang ada dalam penelitian. Kajian ini menemukan beberapa fakta, antara lain sebagai berikut: Setiap lembaga pendidikan memiliki iklim dan budaya tersendiri yang menjadi ciri khas dari sebuah lembaga atau organisasi. Iklim dan budaya ini dapat membedakan antara masing-masing organisasi dengan organisasi terkait. Organisasi iklim adalah struktur dasar, kondisi kerja, dan karakteristik karyawan dari organisasi mana pun. Sedangkan Budaya organisasi adalah kumpulan kepercayaan dan rasa hormat yang dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi. Iklim dan budaya organisasi sangat penting dalam sebuah lembaga atau instansi, agar dapat membentuk sikap, nilai dan pola perilaku seseorang, sehingga para anggota dapat bekerja sama dengan baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam kajian ini, disebutkan bahwa perilaku, iklim dan organisasi sebagai penentu kemajuan dari suatu lembaga atau organisasi. Namun, jika ketiga komponen ini lemah, maka akan terjadi penurunan kinerja dan sukar bagi perusahaan atau lembaga mencapai tujuannya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Iklim Organisasi; Lembaga Pendidikan; Perilaku Individu.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek paling penting untuk manusia karena dengan pendidikan yang tinggi manusia dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Secara sederhana, pendidikan dapat menjadi sarana individu supaya dapat terhindarkan dari kebodohan. Semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi pula pengetahuan yang akan didapatkan. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan.¹

Kegiatan pendidikan diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang secara formal menjadi wadah pelaksanaan kegiatan pendidikan yang teratur, terprogram, dan terencana, yang menjadi tujuan bagi masyarakat. Bagi orang tua, lembaga pendidikan merupakan wadah bagi anak-anak mereka dalam mencerdaskan mengembangkan kompetensi diri. Kemudian bagi instansi dan perusahaan, lembaga pendidikan merupakan tempat yang diharapkan dapat memberikan lulusan-lulusan terbaik sehingga mereka dapat dipromosikan dalam organisasi mereka sendiri.²

Tetapi pada kenyataannya masih banyak lembaga pendidikan yang belum mampu mengemban amanah tersebut, yang di mana lembaga pendidikan itu belum bisa memenuhi harapan orang tua maupun instansi yang menginginkan lulusan terbaik dikarenakan pendidik dan tenaga kependidikan yang terkadang asal dalam melayani peserta didik, hal ini menyebabkan peserta didik tidak maksimal menerima pelajaran maupun informasi yang ada di sekolah. Bukan tanpa alasan, dikarenakan terdapat

¹ Komarudin, "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Untuk Mewujudkan Kinerja Pembelajaran", *J-STAF (Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)*, Vol. 1, No. 2, (Juli, 2022), h. 356.

² Syihabuddin, "Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan dalam Perspektif Islam", *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, Vol. 11, No. 2, (Desember 2019), h. 111.

beberapa faktor utama yang belum dapat terpenuhi, salah satunya adalah perilaku individu, iklim serta budaya organisasi lembaga pendidikan tersebut.³

Dalam masalah ini seharusnya kepala sekolah sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan formal dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manajemen melalui kinerjanya terutama dalam hal pengelolaan organisasi dan pelaksanaan tugas pokok dan tugas lainnya.⁴

Pimpinan organisasi dituntut untuk dapat memahami kepribadian dari setiap individu agar pimpinan dapat mengetahui bagaimana cara terbaik untuk menghadapi mereka, dan dapat menempatkan mereka pada tempat yang sesuai, walau dalam kenyataannya dalam hal kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan terkait dengan faktor individu sebagai tenaga kerja, organisasi tidak terjadi interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu lain.⁵

Selain itu, pimpinan di suatu lembaga pendidikan atau kepala sekolah harus bisa menciptakan iklim organisasi yang baik dan harmonis. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Iklim merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan oleh pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Tidak hanya itu tugas pimpinan organisasi atau kepala sekolah juga harus bisa menciptakan budaya organisasi yang kondusif. Setiap organisasi mempunyai budayanya masing-masing yang menjadi ciri khas suatu organisasi, budaya sebuah organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi tersebut, karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang kinerja anggotanya sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggotanya

Menurut Hidayat dalam Habudin budaya dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh tiga pertama-tama, strategi organisasi yang menekankan tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi; kedua, bagaimana tujuan organisasi dikomunikasikan kepada anggotanya dan bagaimana tujuan tersebut akan dilaksanakan, dalam hal ini mencakup: kemampuan individu, tingkah laku individu, dan hasil objektif yang diperoleh; dan Ketiga, situasi yang melingkupi dan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, yaitu mencakup budaya organisasi dan kondisi ekonomi. Dalam konteks lembaga pendidikan, situasi yang melingkupi ini juga dipengaruhi oleh kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah.

³ Dilapanga dan Jeane Mantiri, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: DeePublish, 2021), h. 2.

⁴ Anis fauzi dan Arnudin, "Leadership Role of Principal on Improving the Performance of Teacher at Madrasah Aliyah Darul Muqimin Pandeglang", *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, Vol-2, Iss-3, (Mar, 2017), DOI: 10.21276/sjhss.2017.2.3.6, h. 240

⁵ Siti Rodiah, "Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan", *ISLAMIKA*, Vol. 4, No. 1, (Januari, 2022), h, 101.

Berdasarkan penjelasan permasalahan di atas, penelitian tertarik untuk menulis tentang “peran perilaku individu, iklim dan budaya organisasi di lembaga pendidikan”.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan, dan studi kepustakaan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Namun ternyata analisis deskriptif dapat juga digunakan untuk menganalisa satuan sosial berukuran besar maupun kecil.⁶ Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perilaku Individu di Lembaga Pendidikan

Kata perilaku berasal dari 2 (dua) suku kata, yaitu “peri” dan “laku”. Kata “peri” merupakan cara berbuat kelakuan perbuatan, dan “laku” memiliki arti perbuatan, kelakuan dan cara menjalankan. Menurut Skinner perilaku dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu perilaku alami (*innate behaviour*) yang berarti suatu perilaku yang dibawa sejak organisme dilahirkan yang berupa refleks-refleks dan insting-insting. Selanjutnya perilaku operan (*operant behaviour*) yang berarti perilaku yang dibentuk melalui proses belajar.⁷

Perilaku manusia merupakan hasil dari pada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungan sekitarnya, yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Dengan kata lain, perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.⁸

Pentingnya memahami perilaku Individu khususnya di lembaga pendidikan didefinisikan sebagai masing-masing memiliki ciri-ciri kepribadian yang berbeda yang mempengaruhi sistem politik dan organisasi kerja. Menurut Soya sebagaimana yang dikutip oleh Rodiah memahami perilaku individu dengan baik, terlebih dahulu kita harus memahami karakteristik yang melekat pada individu. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Manusia merupakan salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting, merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi. Perilaku organisasi pada hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut.⁹

Berikut ini adalah bentuk dan jenis perilaku, dilihat dari bentuk respon terhadap stimulus ini, maka perilaku dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Perilaku Tertutup (*Conver Behavior*)

⁶ Moleong. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

⁷ Ahmad Faridi, *Etika, Perilaku, dan Hukum Kesehatan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), h. 14.

⁸ Ika Puspitasari, *Konstruksi Sosial Perilaku Keagamaan Siswa*, (Surabaya: UMSurabaya Publishing, 2019), h. 2.

⁹ Siti Rodiah, *Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan*, h, 111.

Perilaku tertutup adalah respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk terselubung atau tertutup (*convert*). Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.

b. Perilaku terbuka (Overt Behavior)

Perilaku terbuka adalah respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktek, yang dengan mudah dapat diamati atau dilihat oleh orang lain.¹⁰

Secara lebih operasional perilaku dapat diartikan suatu respons organisasi atau seseorang terhadap rangsangan (stimulus) dari luar subjek tersebut. Respon ini berbentuk 2 (dua) macam, yaitu:

- a. Bentuk pasif adalah respons internal yaitu yang terjadi di dalam diri manusia dan tidak secara langsung dapat terlihat oleh orang lain, misalnya seorang ibu tahu bahwa imunisasi itu dapat mencegah suatu penyakit tertentu meskipun ibu itu tidak membawa anaknya ke puskesmas untuk diimunisasi. Contoh lain seorang yang menganjurkan orang lain untuk mengikuti keluarga berencana meskipun ia sendiri tidak ikut keluarga berencana.
- b. Bentuk aktif yaitu apabila perilaku itu jelas dapat diobservasi secara langsung. Misalnya pada kedua contoh di atas, si ibu sudah membawa anaknya ke puskesmas atau fasilitas kesehatan lain untuk imunisasi dan orang pada kasus kedua sudah ikut keluarga berencana dalam arti sudah menjadi akseptor KB. Oleh karena perilaku mereka ini sudah tampak dalam bentuk tindakan nyata maka disebut *overt behavior*.¹¹

Bentuk perilaku di atas penulis menyimpulkan bahwa perilaku merupakan hal yang menjadi perhatian dalam kehidupan manusia. Dua bentuk perilaku di atas walaupun berbeda dalam penyebutannya, terlihat bahwa perilaku manusia ada yang secara langsung dapat diamati, ada juga bentuk perilaku yang tidak dapat diamati secara langsung. Perilaku yang tidak dapat diamati secara langsung oleh orang lain disebut perilaku tertutup atau perilaku pasif karena respon terhadap stimulus masih terbatas pada perhatian, persepsi, sikap dan pengetahuan. Sedangkan perilaku terbuka atau perilaku aktif merupakan perilaku nyata dan dapat diamati secara langsung oleh orang lain.

Bimo Walgito mengungkapkan bahwa perilaku manusia dapat dibedakan antara perilaku refleksif dan perilaku non-refleksif. Perilaku refleksif merupakan perilaku yang terjadi atas reaksi spontan. Perilaku ini terjadi dengan sendirinya, secara otomatis, tanpa melewati pusat kesadaran atau otak. Dengan kata lain begitu stimulus diterima oleh reseptor, respon langsung timbul melalui afektor. Lain halnya dengan perilaku non-refleksif. Perilaku non-refleksif diatur atau dikendalikan oleh pusat kesadaran atau otak. Stimulus yang diterima oleh reseptor, kemudian diteruskan ke pusat kesadaran, baru kemudian terjadi respon melalui afektor. Proses yang terjadi dalam otak disebut dengan proses psikologis

¹⁰ Dilapanga dan Jeane Mantiri, *Perilaku,*, h. 4.

¹¹ E. Sianturi, Maiyda dan Surbakti, *Kesehatan dari Masyarakat*, (Sidoarjo : Zifatama, 2019), h. 340.

dan perilaku atas dasar psikologis inilah yang disebut aktivitas psikologis atau perilaku psikologis.¹²

Selain itu ada juga faktor yang mempengaruhi perilaku dari individu yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang antara lain:

- a. Faktor internal, seperti Hereditas (keturunan atau bawaan), termasuk faktor internal. Menurut kaum nativis yang beraliran, faktor-faktor tersebut biasanya dikenakan oleh pembawaan unsur. Faktor pembawaan adalah proses penurunan sifat-sifat atau ciri-ciri tertentu yang dari ada pada orang tua atau dari keturunan kerabat-kerabat terdekat. Sifat bawaan terlalu penting untuk diabaikan jika berakibat pada sifat seseorang suatu suku bangsa.
- b. Faktor eksternal kondisi lingkungan. Menurut ahli aliran empirisme berpendapat bahwa perkembangan individu sepenuhnya ditentukan oleh faktor lingkungan/pendidikan. Faktor atau kondisi lingkungan ini juga mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan merupakan suatu tempat di mana kita saling membutuhkan atau saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lain. Lingkungan sebagai penentu perkembangan tingkah laku manusia, di dalam dugaan yang diterima sebagai dasar di dalam lingkungan psikologis.¹³

Menurut Lestari sebagaimana yang dikutip oleh Prasetya, faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku antara lain, yaitu:¹⁴

- a. Aspek Lingkungan

Dari lingkungan ini biasanya merupakan dominasi terkuat untuk perubahan dan terbentuknya sebuah perilaku. Di sebuah lingkungan yang baru dan berganti-ganti, masing-masing individu dituntut untuk mampu beradaptasi serta berinteraksi sebagai makhluk sosial dengan menyesuaikan suasana yang ada, kemudian perilaku individu akan menyesuaikan dengan kebutuhan individu akan lingkungan yang baru.

- b. Lingkungan Pendukung Psikososial

Dengan adanya iklim organisasi yang beragam secara otomatis mental dan psikis seorang individu akan terlatih untuk dapat beradaptasi secara perlahan karena budaya yang ada, nantinya akan membimbing dalam membentuk perilaku, dengan bermodalkan landasan organisasi individu secara tidak langsung akan membantu dalam pembentukan karakter dan selanjutnya akan menjadi perilaku.

- c. Stimulan Pendorong Perilaku

Perilaku disebabkan karena adanya lingkungan sekitar, melainkan pengaruh dan orang lain yang mempengaruhi seorang individu dengan memberikan aturan yang tidak diketahui sebelumnya sehingga akan merubah pola pikir seseorang individu akan suatu hal yang membentuk pola pikir perilakunya.

Pengelolaan organisasi, dalam hal ini lembaga pendidikan, seorang pemimpin atau manajer harus memahami karakteristik atau perilaku individu sebagai landasan untuk mengelola orang-orang yang ada dalam lembaga tersebut.

¹² Herix Sonata, *Disaster Management*, (Yogyakarta: DeePublish, 2021), h. 47.

¹³ Siti Rodiah, *Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan*,..., h.112-113.

¹⁴ Fikki Prasetya, *Buku Ajar Psikologi Kesehatan*, (Bogor: GuePedia, 2021), h. 135.

Masalah perilaku individu merupakan salah satu masalah yang amat pelik yang dihadapi oleh semua manajer berbagai organisasi atau lembaga pendidikan, oleh karena itu perlu sekali dipelajari dan dipahami agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.¹⁵

2. Iklim Organisasi di Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi merupakan keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan kerja yang menjadi khas sebuah organisasi. Sagala dalam Danial mengemukakan bahwa iklim organisasi (*organizational climate*) merupakan suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman anggota organisasi sehingga memengaruhi tingkah laku mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh anggota.¹⁶

Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai kualitas dari lingkungan sekolah yang terus-menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Di samping itu Wayne menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja.

Sergiovanni dalam Moedjiarto berpendapat bahwa Iklim biasanya ditranskrip, dibengkokkan, dan disebarluaskan oleh anggota staf sekolah sebagai buah dari latihan pengembangan keterampilan interpersonal yang efektif. Pada hakekatnya iklim bersifat interpersonal dan dimanifestasikan dalam sikap dan perilaku guru, siswa dan pimpinan sekolah dalam kegiatan kerjanya. Selain itu, iklim merupakan energi yang terdapat di dalam organisasi yang dapat memberikan pengaruhnya terhadap sekolah, tergantung bagaimana energi tersebut di salurkan dan diarahkan oleh pimpinan sekolah. Semakin baik energi yang disalurkan dan diarahkan maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap sekolah.¹⁷

Adapun Steve Kelneer membagi dimensi iklim organisasi menjadi enam aspek. Berikut penjelasannya:¹⁸

- a. *Flexibility and conformity* adalah kondisi organisasi yang memberi keleluasaan bertindak bagi para karyawan, termasuk menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan. Dimensi ini berkaitan dengan aturan, kebijakan, dan prosedur dalam organisasi. Seberapa ramah prosedur dan kebijakan, serta kemauan organisasi untuk menerima ide dari karyawan, menjadi nilai pendukung untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif.
- b. *Responsibility* berkaitan dengan perasaan karyawan saat melaksanakan tugas organisasi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai. Hal ini dikarenakan karyawan terlibat dalam proses organisasi yang sedang berjalan.

¹⁵ Sulistiyorini, Perilaku Individu dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An-Nuha: Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya dan Sosial*. Juli, 2021), h.142

¹⁶ Danial, "Hubungan Antara Iklim dan Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 14, No. 1, (Juli 2019), h. 61-62.

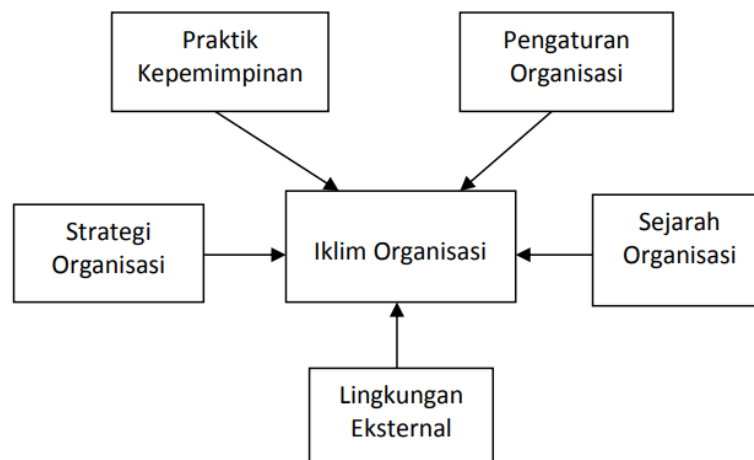
¹⁷ Sonedi dkk, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: The Role of Principal Leadership in Improving Teacher Performance", *Anterior Jurnal*, Vol. 18, No. 1, (Desember 2018), h. 16

¹⁸ Tauhid, *Strategi Cerdas dalam Pengembangan, Inovasi dan Perubahan Organisasi*, (Klaten: Lakeisha, 2021), h. 252-254.

- c. *Standards* adalah perasaan karyawan tentang kondisi organisasi, saat manajemen memberi perhatian pada pelaksanaan tugas yang baik, tujuan yang telah ditetapkan, serta toleransi terhadap kesalahan atau hal yang kurang sesuai.
- d. *Reward* berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap penghargaan serta pengakuan atas pekerjaan yang baik. Pemberian *reward* atau penghargaan sangat penting, karena bisa meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan berprestasi untuk tetap loyal pada organisasi.
- e. *Clarity* adalah perasaan pegawai saat mengetahui bahwa apa yang diharapkan dari dirinya berkaitan dengan pekerjaan, peranan, serta tujuan organisasi.
- f. *Team commitment* berkaitan dengan perasaan bangga karyawan karena memiliki dan menjadi bagian dari organisasi. Sehingga karyawan akan selalu siap sedia ketika dibutuhkan oleh organisasinya. Keenam dimensi iklim organisasi menurut Steve Kelneer ini dianggap berpengaruh terhadap lingkungan internal organisasi. Mulai dari cara bekerja hingga perasaan atau kondisi karyawan dalam organisasi.

Selain itu menurut Robert Stringer yang dikutip oleh Ari mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Hubungan antar faktor penyebab iklim organisasi dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 2.1 Faktor-faktor Penyebab Iklim Organisasi



Iklim merupakan persepsi anggota organisasi terhadap organisasinya. Karyawan menciptakan iklim dengan mengobservasi apa yang terjadi di sekitar kemudian mengambil kesimpulan mengenai prioritas dan nilai organisasi. Persepsi ini memberikan arahan dan orientasi pada karyawan mengenai fokus pekerjaan dan kompetensi. Iklim ditekankan pada peranan persepsi anggota organisasi dan interpretasi terhadap lingkungan yang dirasakan lewat kebijakan, praktek dan prosedur organisasi. Iklim organisasi dapat dipandang sebagai proses yang sedang berlangsung di mana setiap anggotavorganisasi baik perorangan maupun secara kelompok menghasilkan sebuah perilaku yang membentuk lingkungan. Iklim

organisasi sebagai deskripsi kolektif terhadap lingkungan sebagai penilaian rata-rata persepsi anggota organisasi.¹⁹

3. Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan beradaptasi hidup dalam organisasi. Budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi itu sendiri serta merupakan aspek kunci dalam merancang pekerjaan. Sebagai sistem nilai dan kepercayaan maka budaya organisasi mempunyai sifat antara lain:

- a. Budaya organisasi diberikan kepada anggota baru melalui proses sosialisasi.
- b. Mempengaruhi perilaku anggota di tempat kerja, dan
- c. Berlaku pada dua tingkat yang berbeda, masing-masing tingkat beragam dalam kaitannya dengan cara pandang ke luar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.²⁰

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai dan kepercayaan yang diterima dan diterapkan semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi tidak lain adalah kumpulan peraturan dan ketentuan yang disepakati untuk dilaksanakan para anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi mempunyai nilai yang tinggi apabila anggotanya patuh pada aturan dan ketentuan yang ditetapkan organisasi tersebut, sebaliknya akan mempunyai nilai yang rendah apabila para anggota organisasi tidak patuh pada aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan organisasi.

Setiap lembaga pendidikan memiliki karakteristik sendiri dalam hal perkembangan budaya. Karena setiap budaya organisasi dituntut menyesuaikan dengan zaman, dengan tujuan agar organisasi tetap hidup, mengembangkan budaya berprestasi, mengubah pola pikir dan memelihara kepercayaan dalam organisasi. Lembaga organisasi yang bagus akan mampu bertahan dalam menghadapi situasi baik yang datang dari pihak internal maupun eksternal. Budaya organisasi yang baik merupakan proses pembelajaran terus menerus dalam organisasi. Nilai-nilai positif dari budaya kerja terus dibina dan diwariskan kepada seluruh anggota baru organisasi agar tetap berakar kuat dalam organisasi. Anggota harus mampu menyesuaikan diri dan menerima positif dengan norma-norma atau nilai-nilai yang dibangun dan yang berlaku dalam organisasi dan tidak menutup diri terhadap perubahan lingkungan. Fenomena inilah yang sedang dibangun di lembaga pendidikan.

Budaya organisasi lembaga pendidikan akan menjadi lebih bagus manakala seorang pimpinan memiliki andil yang cukup besar dalam penciptaan budaya tingkah laku menjadi contoh bagi para anggota dalam melaksanakan aktivitasnya. Perilaku pemimpin yang rajin dalam bekerja dapat menjadi pendorong bagi bawahannya. Keputusan yang telah diambil terhadap suatu kondisi tertentu dilaksanakan secara teguh menunjukkan suatu sikap positif dari seorang pimpinan. Pimpinan yang demikian akan memiliki kendala karena kebiasaan ideologi yang

¹⁹ Ari Ambarwati. *Perilaku dan Teori Organisasi*, (Malang: Media Nusa Creative, 2019), h. 91-92.

²⁰ Ari Ambarwati, *Perilaku dan Teori Organisasi*,, h. 84-85.

dijalankan. Namun kebiasaan ideologi yang dijalankan sebagai akar dari budaya organisasi, baik disadari atau tidak akan mengalami perubahan.

Perubahan budaya organisasi umumnya diawali dengan adanya krisis organisasinya ketika organisasi berusaha mengatasi situasi kritis baik yang berasal dari dalam organisasi maupun luar lingkungan organisasi. Kejadian yang mengguncang dunia mereka, seperti kegagalan, kebangkrutan atau kerugian yang besar, akan menarik perhatian banyak orang untuk merubah budaya organisasi yang telah menjadi kebiasaan. Setiap individu dalam organisasi menyadari dan mengetahui bahwa organisasi perlu diubah untuk mendukung dan keberhasilan organisasi. Dan lembaga pendidikan adalah suatu organisasi.

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Sebagaimana disampaikan oleh Stephen Stolp, tentang *school culture* yang dipublikasikan dalam ERIC Digest, dari beberapa studi menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekolah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan produktivitas guru. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Jerry L. Thacker dan William D. McInerney terhadap skor tes siswa sekolah dasar menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi di sekolah terhadap prestasi siswa. Studi yang dilakukannya memfokuskan tentang *new mission statement, goals based on outcomes for student, curriculum alignment, corresponding with these goals, staff development, and building level decision-making*. Budaya organisasi di sekolah juga memiliki korelasi dengan sikap guru dalam bekerja.

Proses sosialisasi budaya khususnya ditunjukkan bagi calon peserta didik, karyawan maupun guru (semua yang terlibat dalam lingkungan pendidikan) baru yang akan bergabung dengan lembaga atau anggota yang baru saja diterima menjadi anggota dalam suatu lembaga pendidikan, karena mereka belum mengebal budaya organisasi secara komprehensif.²¹

Budaya organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi termasuk pada lembaga pendidikan, karena budaya merupakan gambaran atau kepribadian suatu organisasi. Budaya organisasi ditetapkan oleh pendirinya melalui visi dan misi serta tujuan didirikannya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Kreitner dan Kinicki budaya organisasi mempunyai 4 (empat) fungsi yaitu:

- a. Memberikan identitas kepada pegawainya
- b. Memudahkan komitmen kolektif
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- d. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Robbin menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai:

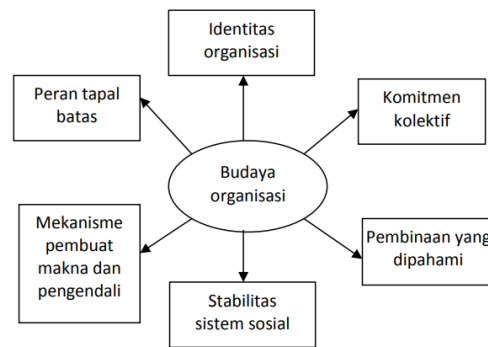
- a. Peran tapal batas (*boundary-defining role*), dan
- b. Mekanisme pembuat makna (*sensemaking and control mechanism*).

Fungsi-fungsi budaya organisasi dapat dilihat pada gambar berikut.²²

Gambar 3.1 Fungsi Budaya Organisasi

²¹ Bahrudin, *Desain Integrasi Budaya Organisasi Pendidikan Tinggi dan Pondok Pesantren*, (Surabaya: UMSurabaya Publishing, 2022), h. 10-12.

²² Ari Ambarwati, *Perilaku dan Teori Organisasi*,, h. 87-88



Identitas organisasi merupakan sebuah organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya dan cara menyelesaikan permasalahannya dalam mencapai tujuan organisasinya. Setiap organisasi berbeda-beda cara untuk melaksanakan aktivitas dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya, inilah yang harus ditanamkan kepada anggota agar mereka dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai budaya yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap organisasi berbeda antara satu dengan yang lain, atau disebut sebagai peran tanpa batas. Organisasi harus menciptakan suasana di mana anggotanya merasa bangga menjadi bagian di dalamnya, setia pada organisasi yang dibuktikan dengan lamanya mereka sebagai anggota dan tingkat absensi yang rendah. Maka disinilah fungsi budaya organisasi sebagai komitmen kolektif; untuk mewujudkan hal tersebut maka organisasi perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan para anggotanya agar mereka tetap setia terhadap organisasi. Harus ada keseimbangan antara komitmen organisasi (*organization commit to employee/OCE*) dengan komitmen karyawan terhadap organisasi (*employee commit to organization/ECO*).

4. Peran Perilaku, Iklim dan Budaya Organisasi dalam Mencapai Tujuan Lembaga Pendidikan

Individu adalah salah satu dimensi penting yang ada di dalam organisasi termasuk pada lembaga pendidikan, kinerja lembaga pendidikan sangat bergantung pada perilaku individu atau pegawai yang ada di dalamnya, begitu pula dengan keberhasilan dalam mencapai tujuan dapat ditentukan oleh pegawai tersebut. Oleh karena itu pemahaman tentang perilaku individu dalam organisasi yakni lembaga pendidikan sangatlah penting untuk dipelajari terlebih oleh pimpinan organisasi atau kepala sekolah yang ada di lembaga pendidikan.

Tidak hanya itu jika suatu iklim lembaga pendidikan atau lingkungan kerja yang menyenangkan dan harmonis sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut cukup mendapat perhatian dan kehadirannya dianggap ada, sehingga pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab dan rasa kepemilikan pada organisasinya.

Selain iklim organisasi budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap perilaku para pegawai, karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian iklim dan budaya

organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan.

Jelaslah, bahwa peranan perilaku, iklim dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pendidikan, sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi dimasa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi tersebut salah satunya menciptakan lulusan-lulusan terbaik, sehingga berhasil tidaknya pelaksanaan seluruh kegiatan di lembaga pendidikan akan dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya.

D. KESIMPULAN

Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*goal oriented*), dengan kata lain perilaku pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan. Salah satu pembentukan perilaku dapat ditempuh dengan pembiasaan perilaku yang diharapkan. Perilaku merupakan semua tindakan yang dilakukan seseorang atau cara bertindak yang menunjukkan tingkah laku seseorang dan tindakan-tindakan tersebut dapat diamati dua faktor yang mempengaruhi perilaku individu terhadap lembaga pendidikan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi hereditas (keturunan atau bawaan). Faktor yang diturunkan oleh orang tua merupakan bentuk atau struktur tubuh pada anak-anak tersebut yang mana hasil dari percampuran gen-gen dari orang tua yang pada umumnya mencakup sifat, ciri-ciri atau sifat dari orang tua yang di peroleh dari lingkungan atau dari hasil belajar di dalam lingkungan tersebut. Faktor eksternal meliputi lingkungan, pengalaman dan pendidikan. Memahami perilaku individu sangat penting karena setiap individu memiliki karakteristik-karakteristik yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi pola dan sistem kerja organisasi.

Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Oleh karena itu iklim dapat dikatakan sebagai lingkup organisasi. Suatu organisasi tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilinginya, baik internal maupun eksternal yang salah satunya adalah iklim organisasi. Menciptakan Iklim organisasi yang positif pada lembaga pendidikan sangat dibutuhkan agar proses belajar mengajar antara guru dan guru dapat berhasil. Sebagaimana diketahui, ketika kondisi sekolah terasa nyaman, aman, damai, serta aktif dalam pembelajaran maka akan mengakibatkan iklim positif di suatu sekolah.

Pada dasarnya, Iklim yang ada dalam organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana budaya yang berkembang dalam organisasi tersebut. Jika suatu lingkungan memiliki iklim yang positif maka akan menciptakan budaya yang kondusif. Budaya kondusif cenderung diwujudkan oleh anggota organisasi itu sendiri serta merupakan aspek kunci dalam merancang pekerjaan. Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan sebagai paradigma yang membentuk sebuah tingkatan, kepercayaan dan keinginan yang muncul dari diri sendiri berkaitan dengan pekerjaannya.

Keterkaitan antara perilaku, iklim dan budaya organisasi memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada lembaga pendidikan, hal ini

dikarenakan iklim dan budaya organisasi yang baik akan membuat kinerja para pegawainya baik juga, sehingga para pegawai dapat melayani peserta didik dengan maksimal dan memenuhi harapan masyarakat terutama orang tua. Karena untuk mendapatkan lulusan yang berkualitas dan kompetitif lembaga pendidikan harus memiliki pegawai yang berkualitas dan kompetitif juga. Selain itu iklim dan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan patut dibangun upaya mencapai peningkatan kinerja sekolah.

REFERENSI

- Ambarwati, A. (2019). *Perilaku dan Teori Organisasi*, Malang: Media Nusa Creative.
- Bahrudin. (2022). *Desain Integrasi Budaya Organisasi Pendidikan Tinggi dan Pondok Pesantren*. Surabaya: UMSurabaya Publishing.
- Danial. (2019). Hubungan Antara Iklim dan Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 60-72, DOI: <https://journals.ums.ac.id>.
- Dilapanga & Mantiri, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: DeePublish.
- Faridi, A. (2022). *Etika, Perilaku, dan Hukum Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Fauzi, A & Arnudin. (2017). Leadership Role of Principal on Improving the Performance of Teacher at Madrasah Aliyah Darul Muqimin Pandeglang. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(3), 240-247, DOI: 10.21276/sjhss.2017.2.3.6.
- Komarudin. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Untuk Mewujudkan Kinerja Pembelajaran. *J-STAF (Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)*, 1(2), 355-363, DOI: <https://ejournal.alfarabi.ac.id/index.php/staf>.
- Prasetya, F. (2021). *Buku Ajar Psikologi Kesehatan*. Bogor: GuePedia.
- Puspitasari, I. (2019). *Konstruksi Sosial Perilaku Keagamaan Siswa*. Surabaya: UMSurabaya Publishing.
- Rodiah, S. (2022). Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan. *ISLAMIKA*, 4(1), 109-118, DOI: <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/islamika>.
- Sianturi, E., Maiyda & Surbakti. (2019). *Kesehatan dari Masyarakat*. Sidoarjo: Zifatama.
- Sonata, H. (2021). *Disaster Management*. Yogyakarta: DeePublish.
- Sonedi dkk. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: The Role of Principal Leadership in Improving Teacher Performance. *Anterior Jurnal*, 18(1), 13-22, DOI: <https://journal.umpr.ac.id/index.php/anterior/article/view/436/393>.
- Sulistiyorini. (2021). Perilaku Individu dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An-Nuha: Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya dan Sosial*, 4(1), 132-145, DOI: ejournal.staimadiun.ac.id.

Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam
ISSN (P): 2721-7108, ISSN (E): 2715-0399
Vol. 4 No. 2 Bulan Juni Tahun 2023

Syihabuddin. (2019). Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan dalam Perspektif Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 111-119, DOI: ejournal.staindirundeng.ac.id/.

Tauhid. (2021). Strategi Cerdas dalam Pengembangan, Inovasi dan Perubahan Organisasi. Klaten: Lakeisha.

Moleong. (2002). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.