



## Strategi Penguatan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Komitmen Guru di SDN Pasawahan 08 Dayeuhkolot dan SDN Jatisari Baleendah

Ade Tutty Rokhayati Rosa<sup>1</sup>, Rishawarti Anggraeni<sup>2</sup>, Akhmad Muhaemin<sup>3</sup>, Nina Mardiana<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Nusantara

<sup>2</sup> SDN Jatisari Baleendah

<sup>3</sup> SMPN 2 Baleendah

<sup>4</sup> SDN Pasawahan 08 Dayeuhkolot

E-mail: [adetutty@uninus.ac.id](mailto:adetutty@uninus.ac.id)<sup>1</sup>, [anggraenirishawarti@gmail.com](mailto:anggraenirishawarti@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[akhmadmuhaemin12@gmail.com](mailto:akhmadmuhaemin12@gmail.com)<sup>3</sup>, [ninafazzamardiana@gmail.com](mailto:ninafazzamardiana@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali strategi penguatan budaya organisasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan komitmen guru di SDN Pasawahan 08 Dayeuhkolot dan SDN Jatisari Baleendah. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran sentral dalam membentuk budaya organisasi melalui teladan kepemimpinan, komunikasi yang efektif, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta pelaksanaan program-program literasi, keagamaan, dan penghargaan. Strategi ini berdampak pada peningkatan rasa memiliki, motivasi, dan loyalitas guru terhadap institusi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen profesional. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan partisipatif dan nilai-nilai kolektif dalam membangun budaya organisasi yang kokoh di lingkungan sekolah dasar.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Guru, Kepemimpinan Sekolah.

### ABSTRACT

*Organizational culture is a fundamental element in creating a harmonious work environment and supporting the achievement of educational goals. This study aims to explore strategies for strengthening organizational culture implemented by school principals in an effort to improve teacher commitment at SDN Pasawahan 08 Dayeuhkolot and SDN Jatisari Baleendah. The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of in-depth interviews, observations, and documentation studies. The results of the study indicate that school principals play a central role in shaping organizational culture through exemplary leadership, effective communication, teacher involvement in decision-making, and the implementation of literacy, religious, and award programs. This strategy has an impact on increasing teachers' sense of belonging, motivation, and loyalty to the institution, which ultimately strengthens professional commitment. These findings emphasize the importance of participatory leadership and collective values in building a strong organizational culture in elementary schools.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Teacher Commitment, School Leadership.*

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja, komitmen, dan efektivitas para anggota dalam suatu institusi, termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah. Budaya organisasi di sekolah membentuk kerangka nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman dalam perilaku dan interaksi seluruh warga sekolah, seperti guru, siswa, dan tenaga kependidikan. Menurut Rosmayati & Maulana (2025), budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, dan mendorong kinerja individu serta kolektif yang optimal.

Di lingkungan pendidikan, khususnya sekolah, budaya organisasi yang efektif menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Studi oleh Afriansyah et al. (2022) menunjukkan bahwa sekolah-sekolah dengan budaya organisasi yang terstruktur dan positif cenderung memiliki tingkat komitmen guru yang tinggi dan hasil pembelajaran yang lebih baik. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana tenaga pendidik menjalankan tugasnya, bagaimana mereka berinteraksi dengan siswa, serta bagaimana mereka bekerja sama dengan rekan sejawat dan pemimpin sekolah.

Berdasarkan praktiknya, banyak sekolah di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang kondusif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Rosmayati (2022), beberapa kendala utama dalam penerapan budaya organisasi di sekolah mencakup perbedaan nilai dan keyakinan di antara anggota, kurangnya keterlibatan kepala sekolah dalam membangun visi bersama, serta minimnya upaya untuk melibatkan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Rosmayati (2023) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan motivasi guru dan berdampak negatif pada kualitas pembelajaran.

Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dari pihak manajemen sekolah, termasuk kepala sekolah dan pemimpin pendidikan lainnya, untuk mengelola budaya organisasi dengan baik. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan program-program yang mendukung penguatan budaya organisasi, serta evaluasi rutin untuk memastikan bahwa nilai-nilai organisasi tetap relevan dan berdampak positif bagi seluruh warga sekolah (Noerhayati, 2019).

Budaya organisasi di sekolah merupakan elemen inti yang mengarahkan perilaku individu dalam komunitas sekolah, baik itu kepala sekolah, guru, siswa, maupun staf. Budaya ini mencakup norma, nilai, keyakinan, tradisi, dan praktik yang telah berkembang di lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang kuat menjadi pondasi untuk mewujudkan visi dan misi sekolah, menciptakan suasana kerja harmonis, serta mendukung keberhasilan proses pembelajaran (Dirgantara & Prijati, 2023).

Pendidikan di Indonesia, budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai lokal, sistem pendidikan nasional, serta gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah, sebagai pemimpin, memiliki peran kunci dalam membangun, mengarahkan, dan menjaga budaya organisasi. Wawancara dengan kepala sekolah di sebuah sekolah dasar negeri memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika budaya organisasi ini, termasuk tantangan dan upaya untuk memperkuat budaya tersebut (Sumaryati, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa 1) Bagaimana definisi dan karakteristik budaya organisasi di sekolah dasar. 2) Apa peran kepala sekolah dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi di lingkungan sekolah. 3) Apa saja tantangan yang dihadapi dalam upaya membentuk budaya organisasi yang efektif di sekolah. 4) Strategi apa yang diterapkan untuk memperkuat budaya organisasi guna meningkatkan komitmen guru di

sekolah dasar. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen guru serta strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk memperkuat budaya organisasi di sekolah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam strategi penguatan budaya organisasi di sekolah dasar serta kaitannya dengan komitmen guru. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan kepala sekolah dari SDN Pasawahan 08 Dayeuhkolot dan SDN Jatisari Baleendah, yang dipilih secara purposif karena dinilai memiliki praktik budaya organisasi yang kuat dan representatif. Selain itu, dilakukan juga observasi langsung terhadap aktivitas sekolah dan analisis dokumen internal seperti visi-misi sekolah, program kerja tahunan, serta dokumentasi kegiatan budaya sekolah. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana yang diusulkan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018), untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait nilai, tradisi, dan praktik manajerial yang mendukung terbentuknya budaya organisasi yang solid di lingkungan sekolah dasar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Definisi dan karakteristik budaya organisasi di sekolah dasar

Budaya organisasi di sekolah dapat diartikan sebagai sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku individu dalam organisasi pendidikan (Rosmayati, 2023). Menurut kepala sekolah yang saya wawancarai ibu Siti Sumiati, budaya organisasi adalah *"Segala sesuatu yang kami lakukan bersama untuk mencapai tujuan pendidikan. Ini mencakup aturan, nilai, hingga cara berinteraksi di sekolah."*

Komponen utama budaya organisasi di sekolah meliputi:

#### a. Visi dan Misi Sekolah

Visi dan misi merupakan pedoman utama dalam pelaksanaan kegiatan sekolah. Dalam wawancara bersama ibu kepala sekolah menyebutkan:

*"Kami selalu memastikan setiap keputusan yang diambil sesuai dengan visi sekolah, yaitu membentuk generasi berkarakter dan berprestasi."* Visi ini diwujudkan melalui berbagai program, seperti

- 1) Peningkatan keterampilan guru
- 2) Pembentukan program unggulan seperti kegiatan literasi, adanya kelompok belajar guru BABARI (Belajar Bareng SDN JATISARI) dan kelas inspirasi.
- 3) Memberikan izin pada guru untuk berpartisipasi aktif dalam lingkungan belajar (KKG) Komunitas Kerja Guru.
- 4) Aktif pada pengembangan diri di platform belajar PMM
- 5) Guru-guru secara berkala mengikuti pelatihan baik internal maupun eksternal seperti Pelatihan Teknologi Pembelajaran: Guru diajarkan menggunakan aplikasi pembelajaran seperti Google Classroom atau Canva untuk mendukung proses belajar-mengajar.

- 6) Workshop Manajemen Kelas seperti melatih guru untuk menciptakan suasana kelas yang kondusif dengan pendekatan positif.
- 7) Program Literasi seperti Hari Membaca Bersama Dilaksanakan setiap Jumat pagi, di mana seluruh siswa membawa buku favorit mereka dan membacanya di halaman sekolah.
- 8) Pojok Literasi Sekolah menyediakan sudut baca di tiap kelas dengan koleksi buku yang relevan dan menarik.
- 9) Kelas Inspirasi untuk Orang tua siswa diundang berbagi pengalaman dan profesi mereka. Misalnya, seorang dokter menjelaskan tugasnya, memberi inspirasi kepada siswa untuk mengejar cita-cita mereka.
- 10) Pemetaan Target Pembelajaran dengan cara Kepala sekolah memastikan bahwa visi terintegrasi dalam rencana pembelajaran. Misalnya, nilai “berkarakter” diwujudkan dalam pengajaran moral di setiap pelajaran.

#### **b. Nilai dan Norma Sekolah**

Nilai dan norma menjadi pilar budaya organisasi yang membentuk perilaku warga sekolah. Kepala sekolah menekankan pentingnya membangun kebiasaan yang mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang sehat dan harmonis (Erwin, 2015). Implementasi Nilai dan Norma diantaranya

##### **1. Kedisiplinan**

- Guru diwajibkan hadir 10 menit sebelum jam pelajaran dimulai sebagai teladan bagi siswa.
- Siswa dikenalkan dengan konsep "time management" melalui jadwal harian yang dipasang di setiap kelas.

##### **2. Kejujuran**

- Setiap ujian diselenggarakan dengan kebijakan tanpa pengawas ketat, melatih siswa untuk jujur dalam menjawab soal.
- Program "Kantin Kejujuran" di mana siswa mengambil makanan dan membayar secara mandiri tanpa pengawasan.

##### **3. Kerja Sama**

- Dilatih melalui kegiatan kelompok seperti proyek membuat media pembelajaran kreatif dari bahan daur ulang.
- Lomba kebersihan antar-kelas yang melibatkan siswa untuk bekerja sama menjaga lingkungan.

#### **c. Tradisi Sekolah**

Tradisi sekolah menciptakan identitas unik sekaligus memperkuat rasa kebersamaan di antara warga sekolah (Rosardi, 2020). Kepala sekolah menyatakan bahwa tradisi yang dilaksanakan secara konsisten menanamkan nilai-nilai moral dan nasionalisme pada siswa, kegiatannya seperti :

##### **1) Upacara Bendera**

- Dilaksanakan setiap Senin pagi dengan melibatkan seluruh siswa, guru, dan staf.

- Kepala sekolah memberikan pidato singkat berisi motivasi untuk memulai pekan dengan semangat belajar.
- 2) Penghargaan Bulanan
- Kategori penghargaan mencakup siswa berprestasi di bidang akademik, olahraga, dan seni. Siswa yang terpilih diberi sertifikat dan dipanggil saat upacara.
- 3) Peringatan Hari Nasional:
- Hari Kartini dirayakan dengan lomba pakaian adat.
  - Hari Kemerdekaan diramaikan dengan lomba tradisional seperti balap karung dan panjat pinang.
- 4) Kegiatan Keagamaan:
- Doa bersama setiap pagi sebelum memulai pembelajaran.
  - Pesantren kilat untuk siswa Muslim selama Ramadan.
  - Shalat duha berjamaah

#### **d. Analisis Dampak Visi, Nilai, dan Tradisi terhadap Sekolah**

Budaya organisasi yang kuat memberikan dampak langsung pada keberhasilan sekolah (Miranti et al., 2021). Berdasarkan wawancara dan observasi, berikut beberapa dampak positif:

- 1) Meningkatkan Prestasi Siswa
- Siswa lebih termotivasi belajar karena adanya penghargaan rutin.
  - Tradisi membaca meningkatkan minat siswa terhadap buku, yang terlihat dari meningkatnya kunjungan ke perpustakaan.
- 2) Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Siswa
- Guru menjadi panutan dalam hal waktu, sehingga siswa lebih disiplin datang tepat waktu.
- 3) Meningkatkan Rasa Kebersamaan
- Kolaborasi antar-siswa melalui lomba dan kegiatan keagamaan mempererat hubungan. Tradisi sekolah membuat siswa merasa lebih terikat dengan lingkungan sekolah mereka.

## **2. Peran kepala sekolah dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi di lingkungan sekolah**

Kepala sekolah merupakan agen utama pembentuk budaya organisasi. Saat diwawancarai kepala sekolah menyampaikan (Maulana, 2022). *"Tugas saya bukan hanya mengelola sekolah, tetapi juga memastikan bahwa semua guru dan siswa memahami visi kami dan menjalankan nilai-nilai yang kami junjung."* Diantaranya:

### **a. Teladan positif**

Kepala sekolah adalah figur utama yang merepresentasikan nilai-nilai organisasi kepada seluruh warga sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memberikan contoh nyata melalui tindakan sehari-hari, seperti:

1) Disiplin Waktu

Kepala sekolah hadir lebih awal dari jam kedatangan guru dan siswa. Kebiasaan ini memberikan pesan kuat tentang pentingnya menghargai waktu. Dalam wawancara, kepala sekolah mengatakan *“Saya memastikan selalu menjadi yang pertama datang. Dengan begitu, guru dan siswa merasa memiliki tanggung jawab yang sama untuk disiplin.”*

2) Etos Kerja Tinggi

Kepala sekolah menunjukkan dedikasi melalui keterlibatannya dalam setiap kegiatan sekolah, mulai dari rapat guru hingga kegiatan ekstrakurikuler. Misalnya : 1. Selalu hadir dalam lomba antar-kelas, memberikan dukungan moral kepada siswa.

3) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial sekolah, seperti kerja bakti membersihkan lingkungan sekolah bersama siswa dan staf.

**b. Kepemimpinan Partisipatif**

Kepala sekolah yang sukses memahami bahwa budaya organisasi yang kuat terbentuk dari rasa memiliki (*sense of belonging*) semua pihak (Maulana & Rosmayati, 2022). Oleh karena itu, kepala sekolah melibatkan guru, staf, dan siswa dalam proses pengambilan keputusan, di antaranya:

1) Penyusunan Program Sekolah

Dalam wawancara, kepala sekolah *menjelaskan “Rencana tahunan sekolah tidak saya susun sendiri. Kami selalu melakukan rapat kerja bersama guru untuk membahas program prioritas yang sesuai dengan kebutuhan siswa.”* Contohnya Ketika mengembangkan program literasi, kepala sekolah meminta masukan dari guru tentang materi yang relevan dan strategi pelaksanaan.

2) Kegiatan Ekstrakurikuler:

Ekstrakurikuler yang ada di sekolah disesuaikan dengan minat dan bakat siswa, berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh guru pembimbing. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada siswa untuk memilih kegiatan yang mereka minati.

3) Sistem Penghargaan Guru dan Siswa

Kepala sekolah melibatkan guru dalam menentukan indikator evaluasi kinerja, baik untuk siswa maupun guru. Hal ini menciptakan transparansi dan keadilan dalam memberikan penghargaan.

**c. Penguatan Komunikasi**

Komunikasi efektif menjadi fondasi utama dalam memperkuat budaya organisasi di sekolah (Adhi et al., 2023). Kepala sekolah membangun komunikasi yang terbuka dan dua arah melalui berbagai pendekatan:

1) Forum Diskusi Rutin

- Kepala sekolah mengadakan pertemuan mingguan dengan guru untuk mengevaluasi proses pembelajaran dan memecahkan masalah yang muncul.
- Kepala sekolah juga rutin mengadakan sesi diskusi informal dengan siswa, mendengar aspirasi mereka tentang fasilitas dan kegiatan sekolah.

2) Media Informasi Digital

Kepala sekolah memanfaatkan teknologi seperti grup WhatsApp atau Google Classroom untuk berkomunikasi secara langsung dengan guru dan siswa.

3) Komunikasi dengan Orang Tua

Kepala sekolah menginisiasi Parent-Teacher Meeting untuk membangun kerja sama antara orang tua dan guru dalam mendukung keberhasilan siswa. Orang tua juga diberikan akses untuk berkomunikasi langsung melalui saluran resmi sekolah.

4) Pendekatan Personal

Kepala sekolah memberikan perhatian individual kepada siswa dan guru yang mengalami masalah, seperti kesulitan belajar atau kendala kerja. Kepala sekolah juga dikenal ramah dan mudah didekati, sehingga guru merasa nyaman menyampaikan ide atau kritik.

### 3. Tantangan yang dihadapi dalam upaya membentuk budaya organisasi yang efektif di sekolah

#### a. Resistensi Perubahan

Resistensi terhadap perubahan merupakan tantangan utama dalam membangun budaya organisasi yang baru (Maulana et al., 2022). Kepala sekolah mengungkapkan *bahwa beberapa guru, terutama yang telah lama bekerja di sekolah, cenderung sulit menerima ide-ide baru karena mereka merasa metode lama sudah cukup efektif*. Faktor Penyebab Resistensi:

1) Zona Nyaman

Guru senior merasa lebih nyaman dengan cara kerja lama dan tidak melihat kebutuhan untuk berubah.

2) Kurangnya Pemahaman

Perubahan sering kali dianggap rumit dan memakan waktu tanpa adanya penjelasan yang jelas tentang manfaatnya.

3) Keterbatasan Kompetensi

Beberapa guru merasa tidak memiliki keahlian yang cukup, terutama dalam penggunaan teknologi.

#### b. Keterbatasan Fasilitas

Sekolah yang memiliki anggaran terbatas, terutama sekolah negeri, menghadapi tantangan dalam menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung program-program budaya organisasi. Contoh Kendala Fasilitas:

1) Keterbatasan Teknologi: Tidak semua kelas dilengkapi dengan perangkat pendukung seperti komputer atau proyektor.

2) Keterbatasan Ruang: Ruang kegiatan siswa seperti perpustakaan atau ruang seni masih minim, sehingga membatasi pelaksanaan program kreatif.

3) Dana Operasional: Dana BOS sering kali tidak cukup untuk menutup kebutuhan program tambahan.

#### c. Komunikasi yang Kurang Efektif

Miskomunikasi antar guru, staf, dan siswa sering kali memicu konflik kecil yang menghambat pencapaian budaya organisasi. Kepala sekolah menyebutkan bahwa kendala komunikasi biasanya terjadi karena:

- 1) Kurangnya Transparansi Informasi: Informasi penting terkadang tidak sampai ke semua pihak yang terkait.
- 2) Berbeda Persepsi: Beberapa staf memiliki interpretasi yang berbeda terhadap kebijakan yang disampaikan.
- 3) Teknologi yang Belum Merata: Tidak semua staf atau guru memahami teknologi komunikasi seperti aplikasi berbasis daring.

#### **4. Strategi yang diterapkan untuk memperkuat budaya organisasi guna meningkatkan komitmen guru di sekolah dasar**

Budaya organisasi yang kuat adalah hasil dari kolaborasi dan implementasi strategi yang terencana (Rosmayati et al., 2021). Dalam wawancara dengan kepala sekolah, beberapa strategi spesifik diidentifikasi untuk mengatasi tantangan dan memperkuat budaya organisasi.

##### **a. Program Pelatihan dan Pengembangan Guru**

Kepala sekolah menyadari pentingnya peningkatan kompetensi guru untuk mendukung budaya organisasi. Seperti guru diberikan pelatihan intensif mengenai penggunaan perangkat lunak pembelajaran, seperti Microsoft *Teams*, *Google Classroom*, dan aplikasi pembelajaran interaktif. Simulasi pembelajaran daring dilakukan untuk melatih guru menghadapi kelas *hybrid* (gabungan tatap muka dan daring) (Permata et al., 2023). Contoh Kasus: Guru Matematika mengintegrasikan Kahoot untuk membuat kuis interaktif yang melibatkan siswa dalam proses belajar.

##### **b. Kolaborasi antara Guru, Siswa, dan Orang Tua**

Kolaborasi antara semua pihak adalah inti dari budaya organisasi yang inklusif dan dinamis. Kepala sekolah menerapkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan kolaborasi ini. Melibatkan Orang Tua dalam Program Sekolah orang tua siswa diundang untuk berbagi pengalaman profesional mereka di depan siswa. Program ini bertujuan memberikan wawasan dunia kerja dan memotivasi siswa untuk merencanakan masa depan (Mahendra et al., 2021). Contoh Kasus: Seorang orang tua yang berprofesi sebagai dokter menjelaskan pentingnya pola hidup sehat kepada siswa.

##### **c. Penghargaan untuk Peningkatan Motivasi**

Kepala sekolah memahami pentingnya penghargaan sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi guru, siswa, dan staf. Penghargaan yang diberikan untuk guru teladan bulanan, guru yang menunjukkan inovasi dalam mengajar atau kontribusi luar biasa kepada sekolah mendapatkan penghargaan berupa sertifikat dan hadiah simbolis. Penghargaan berdasarkan proyek tertentu, seperti "Guru Paling Inovatif dalam Literasi Digital (Keran, 2012).

Implementasi strategi-strategi ini menunjukkan hasil yang signifikan Budaya Organisasi yang Solid warga sekolah memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) yang lebih kuat. Peningkatan Prestasi baik prestasi akademik maupun non-akademik siswa meningkat seiring dengan dukungan lingkungan yang mendukung. Reputasi Sekolah yang

Meningkat orang tua semakin percaya terhadap kualitas pendidikan di sekolah, sehingga minat pendaftaran siswa baru meningkat (Rosmayati & Maulana, 2025).

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian di sekolah, dapat disimpulkan bahwa pertama, budaya organisasi di sekolah merujuk pada nilai-nilai, keyakinan, norma, serta praktik yang diterapkan dan dijalani oleh seluruh warga sekolah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar. Budaya ini mencakup aspek seperti rasa saling menghargai, kebersamaan, dan komitmen terhadap visi dan misi sekolah. Kedua, strategi untuk memperkuat budaya organisasi meliputi penerapan nilai-nilai positif melalui pelatihan, komunikasi yang efektif, serta kolaborasi antara kepala sekolah dan guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi setiap individu juga menjadi strategi yang efektif dalam membangun budaya organisasi yang kuat. Ketiga, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen guru sangat signifikan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan keterlibatan guru dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Guru yang merasa terikat dengan budaya organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, D. K., Setiyono, T. A., Kusuma, P. F., Syahputra, O., Samukroni, M. A., Yani, P., Widiyaningsih, V. A., Astungkara, A., Yarisma, F. W., Djamil, N., Novius, A., Kurniati, S., Santoso, A., Sutrisno, C. R., & Asyik, N. F. (2023). Etika Profesi Bidang Akuntansi. In L. Luhglatno (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteurka.com/publications/565385/etika-profesi-bidang-akuntansi>
- Afriansyah, A., Ardianingsih, A., Habibu, R., Kusnadi, I. H., Ulya, Z., Putri, D. A., Sofyanty, D., Noviriani, E., Widayani, A., Badjamal, F. A., Sampe, F., Pangarso, A., Trihatmoko, R. A., Samsinar, S., & Silalahi, J. (2022). Konsep dan Teori Etika Bisnis. In S. Suwandi (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Dirgantara, S. A., & Prijati. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Mata Fatma. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–17.
- Erwin, E. (2015). Model Pemberdayaan Masyarakat Mentawai melalui Penguatan Kelembagaan Lokal di Pulau Siberut. *Sosio Konsepsia*, 1–14.
- Keran, K. N. (2012). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang. In *Tesis*.
- Mahendra, M., Arifin, J., & Noor, Y. (2021). Analisis Pembinaan Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *Japb*, 4, 1389–1397. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/521%0Ahttp://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/download/521/427>
- Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 345–352. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.2219>

- Maulana, A., & Rosmayati, S. (2022). Peran Perspektif Filosofis Dalam Mendorong Identifikasi Peluang: Pendidikan Kewirausahaan. *Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 59–72.
- Maulana, A., Rosmayati, S., Azka, Y., & Maulana, H. (2022). Eksplorasi Hubungan Komunikasi dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 1, 54–61.
- Miranti, A., Lilik, L., Winarni, R., & Surya, A. (2021). Representasi Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal dalam Motif Batik Wahyu Ngawiyatan sebagai Muatan Pendidikan Senirupa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 546–560. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.763>
- Noerhayati, E. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Makmur Ungaran*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Permata, N., Pratiwi, I., Haki, U., Ramdani, A., Novitasari, A., Fidziah, F., Suseno, B. D., Asfar, A. H., Tabroni, T., Saefullah, E., Anwar, K., Saleh, M., Abduh, E. M., Desiyani, R. E., & Fatar, F. (2023). Pengantar Manajemen. In D. L. Wati (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Rosardi, R. G. (2020). Model Pentahelix Dalam Pengembangan Pariwisata Berkelanjutan Di Kabupaten Batang Jawa Tengah. *Ristek: Jurnal Riset, Inovasi Dan Teknologi Kabupaten Batang*, 4(2), 7–17.
- Rosmayati, S. (2023). Relevansi Etika Aristoteles Dalam Etika Bisnis Kontemporer. *EKBIS (Ekonomi & Bisnis)*, 11(2), 75–85. <https://doi.org/10.56689/ekbis.v11i2.1161>
- Rosmayati, S., & Maulana, A. (2025). Analisis Model Teori dalam Pengembangan Pembelajaran: Studi Kasus Model Konstruktivisme. *International Journal of Science Education and Technology Management*, 1(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14904283>
- Rosmayati, S., & Maulana, A. (2025). *Human Resource Management in National Defense Policy: Reserve Component Management Strategy*. 16(1), 45–58.
- Rosmayati, S., Maulana, A., Sauri, S., & Barlian, U. C. (2021). *Pengelolaan Pembelajaran Dalam Proses Pengembangan Sosial Emosional Standar Pendidikan Anak Usia Dini*. XII(1), 45–54.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryati, A. (2014). Etika Bisnis pada Entrepreneurship dalam Konteks Filsafat. *Media Ekonomi & Teknologi Informasi*, 22(1).