

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan adalah salah satu fondasi penting dalam kemajuan suatu negara, dan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh performa para guru serta pegawai yang terlibat. Di dalam dunia pendidikan, performa guru dan pegawai tidak hanya berkaitan dengan keahlian profesional dan kompetensi, namun juga berkaitan dengan tingkat kedisiplinan mereka dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban. Kedisiplinan kerja adalah salah satu elemen kunci yang dapat membantu mencapai tujuan pendidikan di sebuah institusi. Sebagai lembaga pendidikan yang bertugas untuk mencetak generasi penerus negara, diperlukan guru dan pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi untuk meningkatkan performa dan memberikan dampak positif terhadap mutu pengajaran yang diterima oleh siswa. Kedisiplinan kerja juga memiliki peranan yang signifikan dalam membangun budaya organisasi yang tangguh. Ketika kedisiplinan diterapkan secara berkelanjutan, guru dan pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menyumbangkan usaha terbaik mereka.¹

Kedisiplinan guru dan pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pendidikan siswanya. Karena bagaimana pun seorang guru dan pegawai merupakan cermin bagi siswanya dalam sikap atau teladan, sikap disiplin guru dan tenaga pegawai akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik. Maka dari itu, kedisiplinan guru dan pegawai di madrasah penting untuk

¹ Malika Radian Fadzillah, Lingga Yuliana, and Didin Hikmah Perkasa, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda," *Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin* 3, no. 1 (2024): 94.

menanamkan nilai-nilai penting. Kedisiplinan guru dan pegawai juga dapat membantu siswa untuk meraih prestasi belajar dan membentuk karakter yang baik.²

Disiplin kerja guru dan pegawai di lembaga pendidikan Indonesia masih ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas dan kegiatan pembelajaran dalam kedisiplinan seperti pada saat bel masuk sekolah masih ada beberapa guru yang terkadang telat masuk pada saat jam mengajarnya, masih ada guru yang tidak masuk tanpa keterangan dan izin, mengumpulkan RPP tidak tepat waktu, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas administrasi.³ Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung pertumbuhan organisasi karena dapat melatih pegawai untuk patuh terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku.⁴

Adanya hal seperti permasalahan tersebut perlu adanya budaya organisasi. Karena budaya organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai, hal ini memperlihatkan budaya organisasi yang positif dan memotivasi menciptakan lingkungan di mana guru dan pegawai merasa terhubung dengan tujuan organisasi. Hal ini memperlihatkan dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan sehat dapat berfungsi sebagai tuntutan yang mengikat pegawai karena secara formal dirumuskan ke dalam berbagai peraturan dan ketentuan instansi, dengan demikian budaya organisasi akan menciptakan peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi sangat penting bagi kelangsungan lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, disamping itu budaya organisasi sangat besar peranannya dalam menciptakan kelancaran lembaga, apa lagi di zaman penuh dengan persaingan. Budaya

² Masriah and Sukarman, "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2025): 24.

³ Sela Ristiana, "Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan Dan Konseling Pendidikan* 6, no. 1 (2025): 31.

⁴ Rahmad Yoharis et al., "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sungai Pagu," *Jurnal Multidisiplin Ilmu* 3, no. 2 (2025): 38.

organisasi merupakan fondasi yang berkenaan dengan norma-norma, nilai-nilai, aturan kerja pegawai serta kebiasaan-kebiasaan yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja organisasi yang bersangkutan.⁵

Budaya organisasi madrasah dibangun dan ditegakkan secara kolektif oleh para pendiri lembaga pendidikan, kepala madrasah, pengajar, pegawai, dan seluruh elemen di lingkungan madrasah tersebut. Madrasah, yang berperan sebagai lembaga pendidikan Islam dengan fokus pada pengembangan pendidikan berbasis keislaman, memperkuat organisasinya melalui budaya positif, agar proses pembelajaran berjalan dengan lancar dan menghasilkan output berkualitas. Sebagai pemimpin dan manajer lembaga pendidikan, kepala madrasah dituntut untuk dapat mengelola budaya organisasi di madrasah dengan baik, baik dalam hal sumber daya manusia maupun potensi lainnya dari madrasah itu sendiri. Budaya madrasah merupakan elemen dari pelaksanaan manajemen pendidikan Islam, di mana manajemen pendidikan Islam adalah sebuah proses pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh umat Islam, lembaga pendidikan, atau objek lain. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama yang efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan serta kesejahteraan di dunia dan akhirat.⁶

Budaya sekolah merupakan aset tidak berwujud yang memiliki kontribusi signifikan terhadap nilai tambah organisasi. Keberhasilan pengembangan budaya sekolah sangat bergantung pada peran kepala sekolah sebagai agen perubahan, karena gaya kepemimpinan, praktik manajerial, kebijakan, dan sistem kontrol yang diterapkan secara langsung memengaruhi nilai-nilai, sikap, serta perilaku seluruh warga madrasah

⁵ Ni Made Dita Ayu Mahayani, Nengah Landra, and Gde Bayu Surya Parwita, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Abiansema Kabupaten Bandung," *Jurnal Emas* 6, no. 1 (2025): 94.

⁶ Sumarto, "Budaya Madrasah Dalam Penerapan Manajemen Pendidikan Islam," *Jurnal Literasiologi* 3, no. 3 (2020): 88.

menegaskan bahwa strategi kepemimpinan yang inovatif dan efektif sangat diperlukan untuk mengubah budaya madrasah, terutama dalam menghadapi tantangan modernisasi dan tuntutan masyarakat global.⁷

Budaya organisasi yang baik dan mendukung berperan besar dalam meningkatkan produktivitas guru dan juga pegawai. Suasana kerja yang diperkuat oleh nilai-nilai budaya yang tegas akan membentuk lingkungan yang mempercepat guru dan pegawai untuk berkinerja maksimal. Guru dan pegawai yang benar-benar paham dan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi biasanya memiliki semangat kerja yang lebih kuat, sehingga dapat menuntaskan pekerjaan dengan tepat sasaran dan hemat sumber daya sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan.⁸ Perilaku positif guru dan pegawai yang melampaui tuntutan formal, seperti saling membantu, bekerja sama, serta memanfaatkan waktu kerja secara produktif. Budaya organisasi yang sehat tidak hanya mendorong kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menumbuhkan perilaku ekstra-peran seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepedulian kolektif. Namun, bagaimana proses manajemen budaya organisasi secara konkret dapat menginternalisasi nilai-nilai tersebut menjadi disiplin kerja yang terukur masih jarang dikaji secara mendalam, terutama di lembaga pendidikan madrasah.⁹

Berdasarkan wawancara awal, secara umum budaya kerja di MTsN 16 Jombang menunjukkan kecenderungan positif. Para guru dan pegawai menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Kedisiplinan terlihat dari kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan pembelajaran yang tepat waktu, serta penyelesaian administrasi secara tertib. Meskipun demikian, masih terdapat sedikit dinamika seperti

⁷ Munifah and Septiana Purwaningrum, "Leadership Strategy : Developing School Culture through Digital Turats Learning," *Cypriot Journal of Educational Sciences* 17, no. 1 (2022): 68.

⁸ Nivatu Hasanah et al., "Peran Budaya Organisasi Dalam Membentuk Perilaku Dan Kinerja Pegawai," *Jurnal Media Akademik* 3, no. 12 (2025): 7.

⁹ Siska Yulia Weny, Arifah Dwi, and Wahyu Wulan, "Manajemen Pembiayaan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan," *JoIEM* 5, no. 7 (2024): 12.

keterlambatan dan ketidakkonsistenan dalam administrasi yang menjadi perhatian untuk perbaikan berkelanjutan. Kepala madrasah mendefinisikan disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap aturan waktu, tugas, dan tanggung jawab profesional. Keberhasilan disiplin diukur melalui kehadiran, ketepatan waktu, kelengkapan administrasi, kinerja pembelajaran, serta hasil evaluasi supervisi. Tingkat kedisiplinan guru dan pegawai di madrasah ini menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Penumbuhan disiplin kerja dilatarbelakangi oleh kebutuhan menjaga mutu layanan pendidikan, meningkatkan profesionalitas, serta meminimalisasi kendala seperti keterlambatan dan beban kerja administratif. Adapun kendala yang dihadapi meliputi perbedaan karakter individu, keterbatasan sarana pendukung, beban kerja administratif, serta adaptasi terhadap perubahan kebijakan pendidikan.

Fenomena menarik dan juga menjadi ciri khas madrasah ini adalah pelaksanaan apel pagi dan apel sore secara konsisten setiap hari. Apel pagi dilaksanakan pukul 06.30 WIB, diikuti oleh seluruh guru dan pegawai, dan dipimpin langsung oleh kepala madrasah. Apel sore dilaksanakan pukul 15.30 WIB sebagai evaluasi harian. Dikatakan sebagai ciri khas karena hanya madrasah ini yang menerapkan apel pagi dan juga sore secara konsisten, bahkan saat hujan apel tetap dilaksanakan di ruang pertemuan dengan duduk rapi. Dalam apel pagi, kepala madrasah menyampaikan berbagai hal, mulai dari motivasi, evaluasi kinerja, hingga pengumuman penting. Apel sore berfungsi sebagai evaluasi harian, di mana kepala madrasah menyampaikan teguran halus dan apresiasi kepada guru dan pegawai. Konsistensi pelaksanaan apel ini menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap kedisiplinan dan telah menjadi kebiasaan yang tertanam dalam kehidupan sehari-hari di madrasah. Kebiasaan ini menjadi bukti nyata bahwa budaya disiplin tidak hanya sekedar wacana, tetapi benar-benar dipraktikkan dalam keseharian.

Dalam pelaksanaan apel, terdapat mekanisme yang sangat khas, yaitu teguran halus dan motivasi langsung yang disampaikan di hadapan rekan sejawat. Hal ini menciptakan rasa malu yang positif dan kontrol sosial yang sehat tanpa harus menunggu rapat bulanan. Nilai yang dianut di madrasah ini adalah bahwa teguran di depan umum ternyata lebih efektif daripada teguran secara pribadi, dan rasa malu di hadapan rekan sejawat menjadi pendorong yang kuat untuk memperbaiki diri. Nilai-nilai ini juga tercermin dalam praktik pemantauan kinerja melalui e-kinerja. Kepala madrasah secara aktif memantau siapa yang belum mengumpulkan e-kinerja dan mengumumkannya pada saat apel. Dengan demikian, apel pagi dan sore menjadi sarana untuk membiasakan kedisiplinan sekaligus meningkatkan kinerja tanpa harus menunggu rapat bulanan. Nilai-nilai seperti keterbukaan, rasa malu yang membangun, dan kepedulian bersama inilah yang terus dijaga dan diwariskan kepada seluruh warga madrasah.

Kepala madrasah menegaskan bahwa peningkatan disiplin yang terjadi bukan semata-mata karena ketakutan terhadap sanksi atau hukuman, melainkan karena terbangunnya kesadaran bersama bahwa kedisiplinan adalah harga mati untuk menjaga nama baik dan mutu madrasah. Ungkapan harga mati ini menjadi keyakinan yang dipegang teguh oleh seluruh guru dan pegawai. Mereka memahami bahwa kedisiplinan bukan sekadar aturan tertulis, tetapi sudah menjadi harga diri dan identitas madrasah yang harus dijaga bersama. Jika tidak demikian, madrasah akan menjadi sorotan masyarakat, terutama dari para wali murid. Keyakinan inilah yang menjadi fondasi terdalam terbentuknya budaya disiplin yang kuat di MTsN 16 Jombang.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengkajian secara mendalam tentang proses manajemen budaya organisasi madrasah yang meliputi enam tahapan, yaitu misi dan strategi, tujuan yang berasal dari misi, sarana untuk mencapai tujuan,

penanaman budaya, pengukuran hasil, serta strategi perbaikan, dengan melibatkan informan dari seluruh komponen madrasah yaitu kepala madrasah, waka kesiswaan, guru, dan pegawai tata usaha, serta menganalisis budaya organisasi pada tiga tingkatan sekaligus yaitu artefak, nilai-nilai yang dinyatakan, dan asumsi dasar. Penelitian ini juga memiliki keunikan pada MTsN 16 Jombang yang menerapkan apel pagi dan sore secara konsisten, teguran halus di depan umum sebagai kontrol sosial, serta filosofi bahwa disiplin adalah harga mati yang diyakini bersama oleh seluruh warga madrasah, yang masih jarang dikaji dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara mendalam bagaimana manajemen budaya organisasi madrasah dalam menumbuhkan disiplin kerja guru dan pegawai di MTsN 16 Jombang.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka fokus penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk budaya organisasi di MTsN 16 Jombang?
2. Bagaimana proses manajemen budaya organisasi di MTsN 16 Jombang?
3. Bagaimana disiplin kerja yang dihasilkan dari manajemen budaya organisasi di MTsN 16 Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian dan fokus penelitian diatas, maka penelitian ini hendak mencapai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk budaya organisasi di MTsN 16 Jombang
2. Untuk mengetahui proses manajemen budaya organisasi di MTsN 16 Jombang
3. Untuk mengetahui disiplin kerja yang dihasilkan dari manajemen budaya organisasi di MTsN 16 Jombang

D. Manfaat Penelitian

1. Bersifat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan khususnya yang menyangkut manajemen budaya organisasi madrasah dalam menumbuhkan disiplin kerja guru dan pegawai.
- b. Memberikan wawasan mengenai manajemen budaya organisasi madrasah dalam menumbuhkan disiplin kerja guru dan pegawai, sehingga diharapkan dapat dijadikan acuan madrasah lainnya dalam menciptakan lembaga yang berkualitas.
- c. Diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu di bidang manajemen pendidikan Islam khususnya dan bagi dunia pendidikan Islam pada umumnya.

2. Bersifat Praktis

a. Bagi Lembaga

- 1) Memberikan masukan yang bermanfaat kepada lembaga agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja kelembagaan.
- 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dijadikan pedoman dan pertimbangan dalam menghadapi permasalahan budaya organisasi madrasah dalam menumbuhkan disiplin kerja guru dan pegawai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan terkait dengan manajemen budaya organisasi madrasah dalam menumbuhkan disiplin kerja guru dan pegawai sebagai bentuk khazanah keilmuan baru atau sebagai bentuk masukan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Pembaca

Membantu pembaca memahami apa itu manajemen budaya organisasi madrasah dan bagaimana budaya tersebut dapat membentuk disiplin kerja guru dan pegawai, khususnya di MTsN 16 Jombang.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sebelumnya yang terkait, para peneliti yang telah melakukan kajian mencakup konten dari bab dan bahan yang telah dihasilkan oleh peneliti sebelumnya serta ringkasan hasil studi dari temuan yang diperoleh oleh peneliti sebelumnya yang dapat dijadikan acuan untuk perbandingan terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ita Nurfadilah pada tahun 2021 berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso” yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi pengaruh sebesar 22,1% serta tingkat disiplin kerja guru yang berada pada kategori sangat tinggi (80%). Kesenjangan yang terdapat dalam penelitian ini adalah fokusnya yang hanya terbatas pada guru sebagai subjek, sementara penelitian yang akan dilakukan mencakup guru dan pegawai, serta variabel yang diteliti lebih mengarah pada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja, sedangkan penelitian selanjutnya akan menggali secara mendalam tentang proses manajemen budaya organisasi.¹⁰

Penelitian yang dilaksanakan oleh Sri Wahyuli pada tahun 2021 dengan judul “Dampak Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

¹⁰ Ita Nurfadilah, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso” (Institut Agama Islam Negeri Jember, 2021).

Di SMA Negeri Se-Kota Palopo” yang juga menggunakan metode kuantitatif. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja guru berada dalam kategori baik, serta mampu membimbing perilaku seluruh personel sekolah, termasuk dalam hal kedisiplinan dalam menjalankan kewajiban. Adapun perbedaan mendasar terletak pada pendekatan yang digunakan, di mana penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan pendekatan kualitatif, selain itu lokasi penelitian berada di tingkat SMA, berbeda dengan penelitian saat ini yang berlokasi di tingkat SMP/MTs, serta subjek yang hanya melibatkan guru PNS, sementara penelitian mendatang mencakup guru dan pegawai baik PNS maupun non-PNS.¹¹

Penelitian yang dilaksanakan oleh Nasehatus Solehah di tahun 2022 dengan judul “Penerapan Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pengajar Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma’ruf Margodadi Tanggamus” dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan budaya madrasah melalui enam elemen utama, yaitu budaya salam, disiplin, peduli lingkungan (5K), kerja keras, religius, dan kreatif, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pengajar yang tercermin dari enam indikator kinerja guru. Namun, penelitian ini hanya menyasar guru sebagai subjek dan berorientasi pada evaluasi penerapan budaya dan kinerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti akan melibatkan guru dan pegawai serta berfokus pada analisis nilai budaya, penerapan manajemen, dan peningkatan disiplin kerja.¹²

Penelitian yang dilaksanakan oleh Holid Apriadi pada tahun 2023 dengan judul “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar

¹¹ Sri Wahyuli, “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SM Negeri Se-Kota Palopo” (Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021).

¹² Nasehatus Solehah, “Implementasi Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma’ruf Margodadi Tanggamus” (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022).

Negeri Sumber Rejo Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur” yang menerapkan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian mengungkap bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja guru yang terlihat melalui tiga nilai pokok, yaitu kesatuan (integrasi tim dan 5S), prestasi (sertifikat dan evaluasi transparan), dan keakraban (kegiatan kebersamaan dan grup diskusi). Kesenjangan yang terlihat adalah penelitian ini terfokus pada motivasi kerja, sedangkan penelitian selanjutnya akan berfokus pada disiplin kerja, serta perbedaan lokasi penelitian yang berada di tingkat SD, sementara penelitian ini akan dilakukan di tingkat SMP/MTs, dan subjek yang hanya melibatkan guru, berbeda dengan penelitian mendatang yang juga melibatkan pegawai.¹³

Penelitian yang dilaksanakan oleh Fitriani pada tahun 2024 dengan judul “Penerapan Budaya Sekolah untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pengajar di SMA Negeri 10 Takalar” yang menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya sekolah memiliki keterkaitan yang erat dengan nilai-nilai dan tanggung jawab, sehingga penerapannya mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru melalui faktor internal maupun eksternal. Perbedaan yang cukup signifikan terletak pada tingkatan lembaga, di mana penelitian ini berlangsung di SMA, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti berada di tingkat MTs, serta cakupan subjek yang hanya melibatkan guru, berbeda dengan penelitian mendatang yang juga akan melibatkan pegawai sebagai informan.¹⁴

¹³ Holid Apriadi, “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Sumber Rejo Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur” (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2023).

¹⁴ Fitriani, “Implementasi Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 10 Takalar” (Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2024).

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Identitas dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Research Gap
1.	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso”. Skripsi yang ditulis oleh Ita Nurfadilah pada tahun 2021 dengan menggunakan metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi pengaruh sebesar 22,1% serta tingkat disiplin kerja guru yang berada pada kategori sangat tinggi (80%). Kesenjangan yang terdapat dalam penelitian ini adalah fokusnya yang hanya terbatas pada guru sebagai subjek, sementara penelitian yang akan dilakukan mencakup guru dan pegawai, serta variabel yang diteliti lebih mengarah pada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja, sedangkan penelitian selanjutnya akan menggali secara mendalam tentang proses manajemen budaya organisasi	Penelitian ini hanya terfokus pada guru, sementara studi yang akan dilakukan peneliti mencakup guru dan staf. Variabel yang dianalisis adalah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti akan memfokuskan pada manajemen budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja. Kedua studi ini sama-sama dilakukan di tingkat SMP/MTs dan memiliki fokus yang sama mengenai disiplin kerja.
2.	“Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Se-Kota Palopo”. Skripsi yang ditulis oleh Sri Wahyuli pada tahun 2021 dengan menggunakan metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja guru berada dalam kategori baik, serta mampu membimbing perilaku seluruh personel sekolah, termasuk dalam hal kedisiplinan dalam menjalankan kewajiban. Adapun perbedaan mendasar terletak pada pendekatan yang digunakan, di mana penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan pendekatan kualitatif, selain itu lokasi penelitian berada di tingkat SMA, berbeda dengan penelitian saat ini yang berlokasi di tingkat	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan studi yang akan dilaksanakan peneliti menerapkan metode kualitatif. Lokasi penelitian ini berpusat di tingkat SMA, sementara penelitian yang akan dilakukan peneliti akan dilakukan di SMP/MTs. Subjek penelitian terdahulu hanya terdiri dari guru PNS, sedangkan yang akan dilakukan peneliti mencakup guru serta pegawai, baik PNS maupun non-PNS. Keduanya menjadikan budaya organisasi sebagai tema utama, dan melibatkan guru sebagai sumber informasi.

		SMP/MTs, serta subjek yang hanya melibatkan guru PNS, sementara penelitian mendatang mencakup guru dan pegawai baik PNS maupun non-PNS.	
3.	“Implementasi Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma’ruf Margodadi Tanggamus”. Skripsi yang ditulis Nasehat Solehah oleh pada tahun 2022 dengan menggunakan metode kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya madrasah melalui enam elemen utama, yaitu budaya salam, disiplin, peduli lingkungan (5K), kerja keras, religius, dan kreatif, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pengajar yang tercermin dari enam indikator kinerja guru. Namun, penelitian ini hanya menyasar guru sebagai subjek dan berorientasi pada evaluasi penerapan budaya dan kinerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti akan melibatkan guru dan pegawai serta berfokus pada analisis nilai budaya, penerapan manajemen, dan peningkatan disiplin kerja.	Ruang lingkup penelitian ini hanya berfokus pada guru, sementara penelitian mendatang akan meliputi guru dan pegawai. Di dalam penelitian ini, tujuan utamanya adalah mengevaluasi penerapan budaya dan kinerja dari guru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan meneliti tentang nilai budaya, penerapan manajemen, dan peningkatan disiplin. Keduanya dilakukan di SMP/MTs dengan kajian yang berkaitan pada budaya organisasi atau madrasah.
4.	“Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Sumber Rejo Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur”. Skripsi yang ditulis oleh Holid Apriadi pada tahun 2023 dengan menggunakan metode kualitatif.	Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja guru yang terlihat melalui tiga nilai pokok, yaitu kesatuan (integrasi tim dan 5S), prestasi (sertifikat dan evaluasi transparan), dan keakraban (kegiatan kebersamaan dan grup diskusi). Kesenjangan yang terlihat adalah penelitian ini terfokus pada motivasi kerja, sedangkan penelitian selanjutnya akan berfokus pada disiplin kerja, serta perbedaan lokasi penelitian yang berada di tingkat SD, sementara penelitian ini akan dilakukan di tingkat SMP/MTs, dan subjek yang	Penelitian ini menekankan pada motivasi kerja, sedangkan penelitian yang akan dikerjakan peneliti berfokus pada disiplin kerja. Lokasi penelitian sebelumnya ada di tingkat SD, sementara penelitian yang akan dilakukan berfokus di SMP/MTs. Penelitian ini hanya melibatkan guru, sedangkan studi mendatang akan melibatkan juga pegawai. Dua penelitian ini sejatinya mengkaji budaya organisasi di lembaga pendidikan formal, dengan penekanan pada nilai-nilai yang tumbuh di dalam organisasi.

		hanya melibatkan guru, berbeda dengan penelitian mendatang yang juga melibatkan pegawai.	
5.	“Implementasi Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 10 Takalar”. Skripsi yang ditulis oleh Fitriani pada tahun 2024 dengan menggunakan metode kualitatif.	Hasil ini menunjukkan bahwa budaya sekolah memiliki keterkaitan yang erat dengan nilai-nilai dan tanggung jawab, sehingga penerapannya mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru melalui faktor internal maupun eksternal. Perbedaan yang cukup signifikan terletak pada tingkatan lembaga, di mana penelitian ini berlangsung di SMA, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti berada di tingkat MTs, serta cakupan subjek yang hanya melibatkan guru, berbeda dengan penelitian mendatang yang juga akan melibatkan pegawai sebagai informan	Penelitian ini dilakukan pada tingkat SMA, sedangkan yang akan dilakukan peneliti berada di SMP/MTs. Subjek penelitian ini hanya guru, sementara penelitian yang direncanakan akan mencakup guru dan pegawai. Keduanya menempatkan budaya organisasi atau sekolah sebagai tema utama, dan melibatkan guru sebagai informan dalam kajian tersebut.

F. Definisi Konsep

Untuk menghindari dan meminimalisir kesalahpahaman atau kekeliruan dalam mengartikan definisi yang ada pada penelitian ini, maka dari itu peneliti memberikan definisi konsep berdasarkan judul penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Manajemen Budaya Organisasi

Manajemen Budaya organisasi didefinisikan sebagai sekumpulan anggapan fundamental atau sistem kepercayaan, norma, serta nilai yang terbentuk dalam suatu organisasi, yang digunakan sebagai acuan dalam bertindak dan berperilaku bagi semua anggota organisasi dalam menghadapi isu-isu integrasi internal dan penyesuaian dengan lingkungan eksternal.¹⁵

¹⁵ Habibatul Jannah Siregar, Abram Derisko, and Xaverius Purba, “Perubahan Manajemen Dan Budaya Organisasi,” *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarja* 1, no. 1 (2025): 18.

Manajemen budaya organisasi adalah cara mengelola nilai-nilai, aturan, dan kebiasaan bersama di suatu organisasi agar lebih efektif dan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan. Prosesnya meliputi memahami budaya yang sudah ada, mengecek kekuatan serta kelemahannya, memutuskan apa yang perlu diubah, serta memakai alat bantu seperti visi bersama, gaya kepemimpinan, dan susunan organisasi.

2. Budaya Organisasi Madrasah

Budaya organisasi di madrasah sebenarnya merupakan fenomena yang muncul dari interaksi sosial yang terjadi di sana. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi madrasah yang baik tidak bisa dipisahkan dari dukungan semua anggota madrasah dan membutuhkan waktu untuk berkembang menjadi sebuah tradisi atau kebiasaan.¹⁶

Budaya organisasi madrasah adalah sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan bersama yang dianut seluruh warga madrasah seperti guru, siswa, pegawai, dan komite yang membedakan madrasah dari lembaga pendidikan lain, dengan penekanan kuat pada nilai-nilai Islam.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara konsisten, rajin, dan dengan mematuhi ketentuan yang ada tanpa melanggar norma-norma yang telah ditentukan.¹⁷

¹⁶ Anwar Arifin et al., "Budaya Organisasi Madrasah Dan Kinerja Guru Di MTs Insan," *Religion Education Social Laa Roiba Journal* 5, no. 6 (2023): 2855, <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i6.2615>.

¹⁷ Zalsya Isma Ramadhani, Zeinyta Azra Haroen, and Rini Wijayaningsih, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti 11 Bekasi," *Jurnal Economina* 2, no. 10 (2023): 2886.

Disiplin kerja yang peneliti maksud dalam penelitian ini yaitu sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan ketaatan dan penghormatan terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja.