

BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Kerangka Teoritis

1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya menurut Yusuf Hadijaya (2020) Budaya berasal dari kata “buddayah” yang merupakan kata jamak dari “buddhi” yang berakal akal. Dengan demikian budaya dapat diartikan sebagai hal-hal yang berhubungan dengan akal dan budi. Definisi budaya organisasi menurut Robbins yaitu “ *organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*”.

Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah corak dari Definisi budaya organisasi sebagai sebuah corak dari asumsi asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal ke integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik. Hal itu cukup relevan untuk dipertimbangkan sebagai sesuatu yang bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungan dengan problem tersebut. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah system dimana bila dilihat dari sisi input budaya organisasi mencakup umpan balik dari masyarakat, profesi, hukum, kompetensi dan sebagainya. Apabila dilihat dari proses budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai, dan norma. Misalnya waktu, uang, manusia, ruang dan fasilitas. Sedangkan dilihat dari sisi output budaya organisasi berhubungan dengan pengaruhnya terhadap perilaku organisasi, strategi, teknologi, produk, image dan sebagainya.

Budaya organisasi sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, sifat, rasa, dan iklim sekolah. Budaya sekolah dapat ditampilkan dalam bentuk hubungan kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan lainnya bekerja, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dll.

1.1.2. Fungsi Budaya Organisasi

Dalam kaitannya dengan perilaku organisasi, budaya organisasi memiliki peran penting dimana sikap, keyakinan, kebiasaan yang ada dalam organisasi tersebut akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi tersebut termasuk organisasi sekolah, dalam penerapannya, budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas system social
4. Membentuk perilaku stabilitas system social

Adapun fungsi budaya organisasi menurut pandangan Greenberg dan Baron (2021) adalah:

1. Budaya memberikan rasa identitas

Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat dipersatukan dengan misi organisasi dan merasa menjadi bagian penting darinya.

2. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi

Kadang-kadang sulit bagi orang untuk berpikir diluar kepentingannya sendiri, seberapa besar akan mengetahui dirinya. Tetapi apabila terdapat strong culture, orang merasa bahwa mereka, menjadi bagian dari yang besar dalam organisasi tersebut, dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi tersebut.

3. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku

Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerjaan. Membuat jelas apa yang harus dilakukan dan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama bagi pendatang baru. Budaya mengusahakan stabilitas bagi perilaku, keduanya dengan harapan apa yang harus dilakukan individu yang berada disaat yang sama. Suatu perusahaan yang kuat mendukung kepuasan pelanggan, pekerja mempunyai pedoman tentang bagaimana harus berperilaku.

1.1.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya yang ada dalam organisasi merupakan suatu system nilai yang

dianut bersama oleh para anggota organisasi didalamnya dimana budaya tersebut dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu organisasi memiliki budayanya sendiri yang berbeda dengan organisasi yang lain. Dalam usaha memahami dan mengidentifikasi budaya dalam suatu organisasi, maka perlu dirumuskan karakteristik dari budaya organisasi itu sendiri. Sebagaimana dalam Makmuri Muchlas (2021) dapat diambil dasar karakteristik pada umumnya adalah sebagai berikut:

Keteraturan perilaku yang diamati, yaitu bahasa, terminologi dan upacara yang berlaku dalam organisasi tersebut pada saat anggota organisasi melakukan interaksi dengan anggota organisasi lain.

Adapun karakteristik budaya organisasi sekunder yaitu sebagai berikut :

1. Norma, yaitu perilaku standar yang berlaku dalam organisasi tersebut termasuk petunjuk-petunjuk dalam bekerja.
2. Nilai-nilai yang dominan, yaitu banyaknya nilai penting yang dianjurkan oleh sebuah organisasi dan diharapkan para anggota mau berbagi rasadengan nilai tersebut.
3. Filosofi, yaitu banyak kebijakan yang dibuat untuk menanamkan kepercayaan pada organisasi tentang bagaimana para karyawan dan atau para pelanggan harus diperhatikan.
4. Aturan-aturan, yaitu petunjuk yang ketat berhubungan dengan penyesuaian diri dengan organisasi.
5. Iklim organisasi, hal ini merupakan perasaan umum yang dibawa oleh penempatan fisik, cara anggota berinteraksi, dan cara anggota organisasi membawa diri terhadap para pelanggan dan orang lainnya.

Budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik primer yang dikemukakan oleh Robbins dalam Wibowo bahwa karakteristik budaya organisasi yaitu: Innovation and risk taking (Inovasi dan pengambilan resiko), yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

1. *Attention to detail* (Perhatin ke rincian), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian.
2. *Outcome orientation* (Orientasi hasil), yaitu sejauh mana manajemen

memusatkan perhatian kepada hasil, teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

3. *People orientation* (orientasi orang), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memberi pengaruh pada anggota organisasi.
4. *Team orientation* (orientasi tim), yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukan individu.
5. *Aggressiveness* (Agresifitas), yaitu anggota organisasi kompetitif dan agresif, dan bukan bersantai-santai.
6. *Stability* (Stabilitas), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo disbanding pembunuhan.

1.1.4. Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Deal dan Kennedy (2022) mengemukakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat sebagai berikut;

1. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
2. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan di gariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang didalam perusahaan sehingga orang-orang bekerja menjadi sangat kohesif.
3. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya terhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam organisasi, dari mereka yang berpangkat rendah sampai pada pimpinan tertinggi.
4. Organisasi memberikan tempat khusus bagi anggota organisasi yang berjasa bagi organisasi tersebut.
5. Banyak dijumpai ritual, mulai yang sangat sederhana sampai dengan ritual mewah. Pimpinan organisasi selalu mengalokasikan waktunya untuk menghadiri acara-acara tersebut.
6. Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita kehebatan para pahlawannya.

1.1.5. Indikator Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins(2020) ada 10 macam, mulai dari identitas hingga sistem, selengkapnya :

1. Bagaimana pegawai mengidentifikasi dirinya
Pegawai dalam organisasi dapat mengidentifikasi diri mereka apakah lebih terikat dengan organisasi secara keseluruhan atau hanya dengan pekerjaan spesifiknya.
2. Pekerjaan lebih ke kelompok
Budaya organisasi menekankan apakah pekerjaan diselesaikan secara individu atau kelompok
3. Mempertimbangkan efek pada pegawai
Organisasi menekankan sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruhnya terhadap orang-orang didalamnya.
4. Unit kerja yang terkoordinasi
Indikator ini menggambarkan sejauh mana unit atau departemen dalam organisasi bekerjasama secara efektif.
5. Kontrol perilaku kerja
Menunjukkan tingkat aturan, kebijakan, dan pengawasan dalam organisasi. Budaya dengan kontrol tinggi biasanya memiliki prosedur yang ketat sedangkan budaya kontrol rendah memberi banyak kebebasan kepada pegawai
6. Toleransi menghadapi resiko
Sejauh mana organisasi mendorong karyawannya untuk mengambil resiko dalam bekerja, mencoba hal baru, dan berinovasi.
7. Orientasi hasil akhir
Menunjukkan fokus organisasi terhadap pencapaian hasil akhir dibandingkan dengan hanya memperhatikan proses kerja
8. Fokus pada penerimaan perubahan di masa depan (open minded)
Menggambarkan sejauh mana organisasi mendorong keterbukaan terhadap ide- ide baru, fleksibilitas, dan adaptasi terhadap perubahan masa depan.
9. Pengaturan imbalan kepada pekerja
Sejauh mana imbalan atau penghargaan dalam organisasi diberikan berdasarkan kinerja, kreatifitas, dan kontribusi nyata, bukan sekedar senioritas atau kedekatan personal.
10. Toleransi pada konflik

Pada indikator ini, bukan hanya hasil yang perusahaan peroleh saja. Akan tetapi, tertulis pula bagaimana perusahaan juga harus memperhatikan pegawai demi budaya organisasi yang sehat.

1.1.6. Pengertian Tenaga Pendidik dan kependidikan

Menurut Joni Putra dan Asmendri (2022), Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah penggerak dan penggerak perubahan, tidak hanya sebagai agen perubahan tetapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi peserta didiknya agar mampu untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pendidik Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang cakap sebagai guru, dosen, pembimbing, tutor, widyaiswara, pamong praja, instruktur, fasilitator, dan yang lain. penunjukan sesuai dengan kekhususannya, dan ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diartikan bahwa Guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini.

Tenaga pendidik berfungsi sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran, karena mereka secara langsung berinteraksi dengan siswa untuk mentransfer pengetahuan, membentuk karakter, dan mengembangkan kompetensi. Sementara itu, tenaga kependidikan membantu proses pendidikan secara administratif, teknis, dan manajerial, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lancar dan efektif. Oleh karena itu, kependidikan dan tenaga pendidik tidak dapat dipisahkan. Keduanya bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu memperbaiki kehidupan bangsa dan mengembangkan setiap orang Indonesia. Pendidik tidak hanya memberikan informasi, mereka juga berperan sebagai inspirator moral, pencipta nilai-nilai, dan teladan bagi siswa mereka. Semua pihak bertanggung jawab atas pertumbuhan kognitif, afektif, dan psikomotorik siswa. Oleh karena itu, tenaga pendidik berperan penting dalam menentukan kualitas hasil pendidikan.

1.1.7. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar

Tenaga pendidik di Sekolah Dasar (SD), terutama guru kelas, memiliki peran yang sangat penting karena mereka tidak hanya bertugas mengajarkan pengetahuan dasar, tetapi juga membentuk karakter, moral, dan keterampilan sosial peserta didik. Kinerja guru SD dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal yaitu sebagai berikut ini:

1. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki guru untuk melaksanakan tugas secara profesional. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, terdapat kompetensi utama guru yaitu Kompetensi Pedagogik yaitu kemampuan memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, serta melakukan evaluasi.

2. Motivasi untuk Kerja

Dorongan internal dan eksternal yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya dikenal sebagai motivasi. Guru SD yang sangat termotivasi akan berusaha memberikan pembelajaran terbaik, terus belajar, dan membimbing siswanya dengan sabar. Motivasi ini dapat berasal dari panggilan hati, dukungan kepala sekolah, penghargaan dari siswa dan orang tua, atau tunjangan profesi.

3. Kesejahteraan dan Biaya

Kesejahteraan guru sangat penting. Menurut penelitian Sutrisno (2018), guru yang memiliki jaminan kesejahteraan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Ini karena gaji yang layak, tunjangan profesi, dan fasilitas kesejahteraan lainnya sangat berpengaruh terhadap fokus dan semangat kerja guru SD. Sebaliknya, kurangnya kesejahteraan sering membuat orang tidak termotivasi, yang mengakibatkan guru mencari pekerjaan tambahan.

4. Lingkungan Kerja dan Sumber Daya Sekolah

Sangat penting bagi kinerja guru untuk memiliki lingkungan sekolah yang nyaman, aman, dan mendukung. Prasarana yang memadai, seperti ruang kelas yang layak, media pembelajaran, perpustakaan, laboratorium sederhana, dan akses teknologi, sangat penting bagi guru di sekolah dasar. Menurut Handayani (2019), fasilitas yang baik akan membantu guru menyampaikan informasi dan membuat pembelajaran menarik.

5. Dukungan Teknologi untuk Pembelajaran

Guru SD harus dapat memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran di era modern. Media digital seperti proyektor, aplikasi pembelajaran, dan platform online dapat meningkatkan proses pembelajaran. Namun, bagi beberapa guru, keterbatasan teknologi sering menjadi hambatan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Hidayat (2024) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat profesionalisme karyawan yang bekerja sebagai pendidik.

6. Kepemimpinan Sekolah Kepala

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan dasar, kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menurut Rahmawati & Sari (2022), gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja guru karena mereka merasa dihargai dan didukung.

1.1.8. Indikator Yang Mempengaruhi Tenaga Pendidik Di Sd Suka Dame

Adapun indikator yang mempengaruhi tenaga pendidik disekolah dasar sukadame antara lain :

1. Nilai Pekerjaan Guru

Etos kerja guru menunjukkan sikap, dedikasi, dan tanggung jawab yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan sebagai guru. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi akan disiplin, tiba tepat waktu, administrasi pembelajaran yang baik, dan memberikan perhatian penuh pada siswa. Selain itu, etos kerja terlihat dari upaya guru untuk menyampaikan pelajaran meskipun mereka memiliki sarana yang terbatas. Karena anak-anak membutuhkan orang yang sabar, tekun, dan konsisten sebagai teladan, etos kerja guru di SD menjadi sangat penting. Dengan etos kerja yang tinggi, guru mampu menumbuhkan semangat belajar siswa sekaligus menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

2. Budaya Struktural Sekolah

Nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di lingkungan sekolah dikenal sebagai budaya organisasi sekolah. Budaya ini mempengaruhi cara guru, siswa, dan karyawan bekerja sama. Semangat kerja sama antar guru, komunikasi terbuka dengan kepala sekolah, dan tradisi saling menghargai adalah tanda budaya

organisasi yang positif di sekolah dasar. Misalnya, guru yang terbiasa bekerja sama dengan orang lain untuk membuat program kegiatan sekolah akan lebih produktif. Budaya yang dihargai juga membuat guru lebih bersemangat untuk mengajar. Ketika ada budaya kerja yang sehat di sekolah, guru merasa dihargai, suasana kerja menjadi menyenangkan, dan kualitas pembelajaran meningkat.

3. Hubungan dengan Siswa

Guru sekolah dasar tidak hanya memberikan pengetahuan tetapi juga bertindak sebagai orang yang dekat dengan siswa. Proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh hubungan antara guru dan siswa. Guru akan lebih mudah membangun kepercayaan jika mereka dapat menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, berempati dengan siswa mereka, dan memperlakukan mereka dengan adil. Anak-anak usia SD masih berada dalam tahap perkembangan emosional, jadi perhatian dan perhatian guru akan membentuk dorongan mereka untuk belajar. Siswa lebih aktif dan merasa nyaman ketika ada hubungan yang baik.

4. Dukungan dari Masyarakat dan Orang Tua

Pendidikan di SD tidak hanya menjadi tugas sekolah; orang tua dan masyarakat juga perlu membantu. Guru yang mendapatkan dukungan penuh dari orang tua, seperti mendampingi anak belajar di rumah, akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mencapai tujuan pembelajaran mereka. Selain itu, masyarakat juga berpartisipasi dalam kegiatan sekolah bersama, seperti membantu memperbaiki fasilitas sekolah atau mendukung kegiatan ekstrakurikuler. Sinergi yang positif akan tercipta ketika guru dan orang tua berkomunikasi dengan baik, seperti pada rapat atau pertemuan wali murid. Dengan dukungan ini, guru merasa dihargai dan tidak bekerja sendirian untuk mendidik siswa.

5. Kebijakan Sekolah

Kebijakan pendidikan yang dibuat oleh pemerintah juga memengaruhi pekerjaan guru di sekolah dasar. Salah satu contohnya adalah Kurikulum Merdeka, yang mendorong guru untuk menggunakan pendekatan pembelajaran berbasis proyek lebih banyak. Kebijakan sertifikasi dan tunjangan profesi juga berdampak besar pada kesejahteraan guru, yang mendorong mereka untuk lebih bersemangat untuk bekerja. Selain itu, pelatihan yang disediakan oleh dinas pendidikan

merupakan contoh nyata dari kebijakan yang mendukung pertumbuhan profesional

guru. Namun, kebijakan yang terlalu birokratis atau membebani administrasi justru dapat menjadi masalah. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan yang ideal memberikan dukungan yang memadai dan memberi guru fleksibilitas untuk mengajar.

6. Pengalaman Guru dan Latar Belakang

Latar belakang pendidikan guru dan pengalaman mengajar juga merupakan faktor penting. Guru yang sudah lama mengajar biasanya memiliki kemampuan lebih baik dalam menangani berbagai karakter siswa. Selain itu, tingkat pendidikan formal, seperti lulusan S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar atau bahkan S2 Pendidikan, akan memengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan. Selain itu, guru yang aktif mengikuti kursus atau workshop cenderung lebih siap untuk mengubah kurikulum. Guru dengan pengalaman yang kaya dan latar belakang akademik yang tepat dapat menyajikan pembelajaran yang lebih menarik, kreatif, dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

7. Kesehatan Mental dan Fisik

Kesehatan fisik dan psikologis guru memengaruhi kinerja siswa. Karena pekerjaannya menuntut aktivitas fisik dan kesabaran tinggi saat berinteraksi dengan anak-anak, guru SD harus tetap fit. Kondisi kesehatan yang baik akan meningkatkan semangat guru untuk mengajar. Gangguan kesehatan, di sisi lain, dapat menyebabkan penurunan konsentrasi dan produktivitas. Kesehatan mental dan fisik sangat penting. Guru yang dapat mengendalikan stres mereka dan menjaga kestabilan emosional mereka akan lebih efektif dalam mengajar siswa mereka. Dua faktor yang membantu menjaga kesehatan fisik dan psikologis guru adalah lingkungan sekolah yang positif dan perhatian terhadap kesejahteraan guru.

1.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

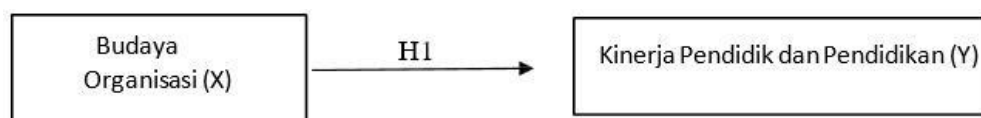
No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Vera Wahani & Nofry Frans (2023)	Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	Budaya Organisasi (X1) Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik sangat berpengaruh signifikan.
2	Mastura, Saiful Bahri dan Sari Rizki (2025)	Pengaruh budaya organisasi, Kepemimpinan transformasioal kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sd N Sekecamatan kota juang kabupaten bireuen	Budaya organisasi (X1) Kepemimpinan transformasio nal (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja guru (Y)	Hasil penelitan menunjuan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan pada kinerja guru baik secara parsial maupun simultan, dengan motivasi kerja sebagai faktor paling dominan
3	Urwatul Wusqo, Endang Wuryandini dan Rasiman (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja	Budaya Organisasi (X1) Kepuasan kerja (X2) Motivasi	Hasil penelelitian menunjukkan bahwa budaya

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4	Komarudin (2018)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada sekolah dasar negeri 06 ciputat	Budaya organisasi (X) kinerja guru (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru
5	Intan Witari,Nizwardi Jalinus,Jonni Mardizal (2023)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di smk Negeri 3 Payakumbuh	Budaya organisasi (X1) kinerja guru (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di Smk Negeri 3 Payakumbuh tahun 2023

Sumber : Penulis (2025)

2.3. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir (atau kerangka konseptual) merupakan elemen penting yang menggambarkan hubungan antara teori, variabel, dan hipotesis dalam penelitian. Kerangka berpikir berfungsi sebagai landasan dalam membangun penelitian yang ilmiah, sistematis, dan terarah. Sedangkan menurut Sari (2024) menekankan bahwa kerangka berpikir membantu peneliti mengembangkan langkah-langkah penelitian dan memahami kerangka temuan yang diharapkan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4. Definisi Operasional

Menurut Kountur(2018) mengatakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atassuatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi operasional ini memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

Variable	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Budaya Organisasi Setyorini & Santi (2021)	Budaya Organisasi sebagai filosofi dasar yang mencakup keyakinan,norma,nilai kolektif yang menjadi karakteristik — cara tenaga pendidik dan kependidikan SD Sukadame melakukan sesuatu dalam organisasi	1. Bagaimana pegawai mengidentifikasi dirinya 2. Pekerjaan lebih ke kelompok 3. Mempertimbangkan efek pada pegawai 4. Unit kerja yang terkoordinasi 5. Kontrol perilaku kerja 6. Toleransi menghadapi resiko 7. Orientasi hasil akhir 8. Fokus pada penerimaan perubahan di masa depan (open minded) 9. Pengaturan imbalan	Likert

Variable	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
		kepada pekerja 10. Toleransi pada konflik	
Tenaga Pendidik dan Kependidikan Lestari (2022)	Menekankan bahwa tenaga pendidik berperan penting dalam membentuk karakter peserta didik, sedangkan kependidikan menjadi bagian dari sistem penunjang yang menjaga keberlangsungan proses belajar	1. Nilai Pekerjaan Guru 2. Budaya Struktural Sekolah 3. Kesejahteraan dan Biaya 4. Dukungan dari Masyarakat dan Orang Tua 5. Kebijakan Sekolah 6. Pengalaman Guru dan Latar Belakang 7. kesehatan mental dan fisik	likert

Sumber : Penulis (2025)

2.5. Hipotesis

Murni dan Syahriani (2022) menemukan bahwa budaya organisasi bersama dengan faktor individu dan perilaku kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Pidie Jaya menyatakan bahwa budaya organisasi secara konsisten berkontribusi meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah.