

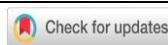


DINAMIKA PERILAKU INDIVIDU GURU DAN DAMPAKNYA TERHADAP IKLIM ORGANISASI DI SMP NEGERI 3 AJIBARANG

Histura Priya Jati¹, Suparjo²

^{1,2} UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Indonesia

Email: 19880909histura@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1196>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 November 2025
Final Revised: 17 November 2025
Accepted: 15 December 2025
Published: 26 December 2025

Keywords:

Individual Teacher Behavior
Organizational Climate
Work Motivation
Teacher Performance



ABSTRACT

This study focuses on analyzing the dynamics of teacher behavior and its influence on the organizational climate at SMP Negeri 3 Ajibarang. Variations in teacher behavior, including work motivation, discipline, communication skills, and adaptability to change, create significant differences in the implementation of tasks and daily interactions. This diversity not only impacts the effectiveness of cooperation between teachers but also shapes collective perceptions of the school's organizational climate. Using a qualitative approach through a case study design, this study was conducted through observation, in-depth interviews, and document analysis. These methods provide a comprehensive overview of work patterns, social interactions, and contextual factors that influence teacher behavior. The results indicate that positive behaviors, such as open communication, consistent discipline, and a willingness to cooperate, contribute to the creation of a harmonious, conducive, and productive organizational climate. Conversely, less adaptive behavior often creates obstacles in the coordination and implementation of school policies. Factors that encourage positive behavior include the principal's participatory leadership, a collaborative work culture, a clear organizational vision, and recognition of teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada analisis dinamika perilaku guru dan pengaruhnya terhadap iklim organisasi di SMP Negeri 3 Ajibarang. Variasi perilaku yang ditunjukkan guru, meliputi motivasi kerja, kedisiplinan, keterampilan berkomunikasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, menimbulkan perbedaan nyata dalam pelaksanaan tugas maupun interaksi sehari-hari. Keragaman tersebut tidak hanya berdampak pada efektivitas kerja sama antarguru, tetapi juga membentuk persepsi kolektif mengenai suasana organisasi sekolah. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui desain studi kasus, penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, serta analisis dokumen. Metode tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai pola kerja, interaksi sosial, dan faktor kontekstual yang memengaruhi perilaku guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku positif, seperti komunikasi yang terbuka, disiplin yang konsisten, serta kesediaan untuk bekerja sama, berkontribusi pada terciptanya iklim organisasi yang harmonis, kondusif, dan produktif. Sebaliknya, perilaku yang kurang adaptif sering kali menimbulkan hambatan dalam koordinasi maupun pelaksanaan kebijakan sekolah. Faktor-faktor yang mendorong terbentuknya perilaku positif antara lain kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, budaya kerja yang kolaboratif, kejelasan visi organisasi, serta adanya penghargaan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Perilaku Individu Guru, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, perilaku individu guru memiliki peran yang sangat menentukan terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kurikulum, tetapi juga sebagai pencipta suasana kerja, penggerak budaya profesi, serta pembangun hubungan antarwarga sekolah. Kinerja guru memiliki peran yang sangat krusial untuk diperhatikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai dan mutu pendidikan yang diharapkan dapat terwujud (Asmarani et al., 2022). Perbedaan motivasi, karakter, keterampilan sosial, dan gaya kerja antar-guru kerap menimbulkan ketidakseimbangan dalam pembagian tugas, pola komunikasi, maupun standar kinerja. Situasi ini pada akhirnya berpengaruh terhadap kekompakan tim dan efektivitas proses pembelajaran. Di SMP Negeri 3 Ajibarang, keragaman latar belakang akademik, masa kerja, dan pengalaman profesional guru menghadirkan dua sisi: sebagai sumber kekayaan pedagogis sekaligus potensi munculnya tantangan. Perbedaan orientasi nilai dan harapan kerja dapat menimbulkan gesekan, melemahkan kolaborasi, serta menciptakan persepsi yang tidak seragam terhadap iklim organisasi sekolah. Dampak nyata dari dinamika tersebut terlihat pada kualitas supervisi, tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan suasana kerja yang dirasakan oleh guru maupun tenaga kependidikan. Semua aspek ini saling berkaitan dan berperan dalam membentuk serta menjaga iklim organisasi sekolah. Dengan mempertimbangkan hubungan timbal balik antara perilaku individu dan iklim organisasi, penelitian ini berfokus pada pola perilaku guru di SMP Negeri 3 Ajibarang untuk menelaah bagaimana variasi individu berkontribusi pada terbentuknya atau terganggunya iklim organisasi sekolah.

Kajian perilaku organisasi menunjukkan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, sikap, persepsi, dan motivasi, serta faktor eksternal berupa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Iklim organisasi sekolah memiliki peran signifikan karena mampu menjadi penghubung antara praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang dihasilkan (Saragih & Suhendro, 2020). Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada aspek makro perilaku organisasi, sedangkan studi mengenai perilaku individu guru di satuan pendidikan SMP negeri masih jarang dilakukan. Kekosongan penelitian terlihat pada minimnya kajian mendalam yang menghubungkan perilaku individu guru dengan pembentukan iklim organisasi sekolah, khususnya dalam konteks sekolah negeri di daerah.

Tulisan ini memiliki tujuan: (1) menggambarkan dinamika perilaku guru di SMP Negeri 3 Ajibarang; (2) menelaah pengaruhnya terhadap iklim organisasi sekolah; serta (3) menguraikan faktor-faktor yang memicu perubahan perilaku guru beserta implikasinya terhadap lingkungan kerja dan kualitas pendidikan. Motivasi kerja mampu menjadi sumber energi yang mendorong pemanfaatan seluruh potensi, menumbuhkan semangat yang kuat, mewujudkan cita-cita mulia, serta meningkatkan antusiasme kolektif dalam meraih tujuan pendidikan (Ayu et al., 2022).

Artikel ini menegaskan bahwa perilaku positif guru yang tercermin dalam motivasi kuat, komunikasi yang lancar, serta kerja sama yang solid memiliki peran penting dalam menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif, selaras, dan berdaya guna. Sehubungan dengan hal tersebut, budaya kerja di sekolah dapat dirumuskan secara resmi melalui berbagai aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala sekolah dan harus dijalankan secara optimal. Sebagai pedoman yang berlaku di lingkungan sekolah, budaya kerja secara tidak langsung mengikat guru sehingga membentuk sikap dan perilaku yang selaras dengan visi serta misi sekolah (Roviana et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Unit analisis dalam penelitian ini berfokus pada perilaku individu guru dan pengaruhnya terhadap iklim organisasi di SMP Negeri 3 Ajibarang. Pemilihan sekolah tersebut didasarkan pada adanya dinamika kerja yang kuat, yang tercermin dari kolaborasi antarguru, intensitas interaksi dalam proses pembelajaran, serta budaya kerja yang terus berkembang. Motivasi, yang dimaknai sebagai kekuatan pendorong atau dorongan, memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, terutama dalam mendukung semangat mengajar para guru.(Nugroho, 2025). Situasi ini menjadikan SMP Negeri 3 Ajibarang sebagai konteks yang tepat untuk mengkaji bagaimana perilaku guru berperan dalam membentuk sekaligus mengubah iklim organisasi sekolah.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Peneliti kualitatif dituntut untuk menguasai berbagai teori agar dapat digunakan sebagai rujukan sekaligus dipadukan dengan temuan penelitian yang diperoleh (Collins et al., 2021). Pemilihan desain tersebut didasarkan pada kemampuannya memberikan pemahaman yang menyeluruh dan mendalam mengenai dinamika perilaku guru dalam konteks organisasi sekolah. Melalui studi kasus, peneliti dapat menelusuri fenomena secara nyata, alami, dan sesuai dengan konteks, sehingga hubungan antara perilaku individu dan iklim organisasi dapat tergambaran secara lebih utuh dan komprehensif.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari sejumlah informan yang terlibat langsung dalam aktivitas organisasi sekolah. Informan utama mencakup kepala sekolah sebagai pemimpin, guru senior dengan pengalaman panjang, guru muda yang merepresentasikan sudut pandang generasi baru, serta tenaga kependidikan yang mendukung aspek administratif dan operasional. Keseluruhan informan tersebut merupakan bagian integral dari ekosistem sekolah yang mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai perilaku dan iklim organisasi. Mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan untuk memperoleh data disebut dengan wawancara. Baik wawancara yang terstruktur maupun yang tidak terstruktur dimanfaatkan sebagai teknik pengumpulan data guna memperoleh informasi dari informan.(Nurjihad et al., 2025).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama: observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung pola perilaku guru dalam aktivitas sehari-hari. Wawancara mendalam dimanfaatkan untuk menelusuri persepsi, pengalaman, serta dinamika yang dialami para informan. Sementara itu, analisis dokumen dilakukan terhadap berbagai arsip, seperti laporan kinerja guru, notulen rapat, program kerja sekolah, serta dokumen internal lainnya yang mendukung pemahaman mengenai iklim organisasi dan perilaku guru sebagai individu. Pendekatan kualitatif digunakan karena memberi kesempatan bagi peneliti untuk menggali informasi yang lebih luas dan mendalam melalui keterlibatan langsung dengan partisipan serta pengamatan terhadap kondisi nyata yang berlangsung di lingkungan sekolah (Fatqul et al., 2025).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles & Huberman yang mencakup tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara menyeleksi, memusatkan perhatian, serta menyederhanakan informasi yang relevan. Penyajian data dilakukan melalui penyusunan narasi dan pembuatan matriks tematik. Penarikan kesimpulan dilakukan secara berulang untuk memastikan hasil analisis tetap selaras dengan temuan di lapangan. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, yakni dengan membandingkan informasi dari berbagai informan guna menjamin ketepatan dan kredibilitas hasil penelitian. Pengumpulan data merupakan himpunan informasi yang memungkinkan peneliti melakukan penarikan

kesimpulan serta menentukan langkah atau tindakan yang tepat (Agama et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Temuan penelitian mengungkap bahwa guru di SMP Negeri 3 Ajibarang memperlihatkan keragaman perilaku individu yang cukup menonjol. Perbedaan tersebut terlihat pada aspek motivasi kerja, tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, gaya komunikasi yang digunakan saat berinteraksi dengan rekan sejawat maupun peserta didik, serta kemampuan menyesuaikan diri terhadap berbagai kebijakan baru di sekolah. Disiplin kerja memiliki kaitan yang kuat dengan kepatuhan terhadap aturan sekolah. Dengan sikap disiplin, seseorang terdorong untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan serta prosedur yang telah ditetapkan (Suriansyah & Mangkurat, 2024). Sebagian guru menunjukkan kinerja yang konsisten dan stabil, sementara sebagian lainnya masih membutuhkan bimbingan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.

Variasi perilaku guru dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok utama. Pertama, guru yang sangat profesional, ditandai dengan motivasi tinggi, kedisiplinan kuat, kemampuan komunikasi yang baik, serta kesiapan beradaptasi terhadap perubahan. Kedua, guru dengan tingkat motivasi menengah, yang melaksanakan tugas sesuai standar tetapi belum menunjukkan inisiatif lebih untuk meningkatkan kualitas kerja. Ketiga, guru yang memerlukan penguatan perilaku kerja, yaitu mereka yang masih menghadapi kesulitan dalam hal disiplin, komunikasi, maupun adaptasi, sehingga membutuhkan pembinaan lebih intensif dari pihak sekolah. Disiplin kerja menjadi hal yang penting bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan juga berperan sebagai salah satu fungsi operasional dalam pengelolaan sumber daya manusia (Kadek et al., 2021).

Perbedaan perilaku guru dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual dalam organisasi sekolah. Pengalaman kerja menjadi aspek penting yang membentuk rasa percaya diri serta pola kerja mereka. Guru memiliki kesempatan luas untuk memperoleh pembelajaran melalui pengalaman langsung di lapangan dibandingkan hanya mengandalkan berbagai penelitian maupun pendekatan psikologis. Pengalaman mengajar menjadi aspek yang tidak kalah penting dalam memengaruhi dan menentukan kualitas kinerja seorang guru (Kerja et al., 2023). Selain itu, distribusi beban tugas yang tidak seimbang turut berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki peran besar, khususnya dalam memberikan arahan, dukungan, dan dorongan bagi peningkatan kinerja guru. Lebih jauh, budaya organisasi yang tengah berkembang baik melalui kolaborasi maupun komunikasi memberikan kontribusi signifikan terhadap dinamika perilaku guru di lingkungan sekolah.

Hasil penelitian memperlihatkan adanya peningkatan yang nyata dalam keterlibatan guru pada berbagai aktivitas kolaboratif di SMP Negeri 3 Ajibarang. Guru kini lebih aktif berpartisipasi dalam MGMP internal, kegiatan *lesson study*, diskusi terbuka, serta kerja tim dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Perubahan tersebut tercermin dari meningkatnya tingkat kehadiran, antusiasme, dan sumbangannya ide yang diberikan guru dalam setiap kegiatan. Guru yang rutin berpartisipasi dalam MGMP memperlihatkan peningkatan kemampuan dalam menyusun pembelajaran berbasis kompetensi, mendukung proses belajar yang berorientasi pada murid, serta mengelola penilaian dengan lebih tepat dan objektif (Septiand et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan adanya pergeseran perilaku individu dari pola kerja yang cenderung mandiri menuju pendekatan yang lebih kooperatif dan reflektif.

Peningkatan kolaborasi guru tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi

oleh sejumlah faktor penting dalam dinamika organisasi sekolah. Kebijakan kepala sekolah yang menekankan keterbukaan komunikasi menjadi faktor utama, karena memberikan kesempatan lebih luas bagi guru untuk menyampaikan ide dan masukan tanpa rasa khawatir. Selain itu, adanya penghargaan atas kontribusi guru baik melalui pengakuan formal maupun apresiasi informal mendorong motivasi internal serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah. Ungkapan pujian dapat menjadi sumber motivasi bagi guru, siswa, maupun staf lainnya sehingga mampu menumbuhkan semangat dalam menyusun dan merancang pembelajaran berbasis digital. Pemberian dorongan semangat melalui pujian, penghargaan, hadiah, atau bentuk apresiasi lainnya merupakan balasan yang wajar bagi mereka yang menunjukkan prestasi (Effectiveness et al., 2023). Sinergi dari faktor-faktor tersebut memperkuat perilaku kerja yang positif sekaligus meningkatkan partisipasi guru dalam berbagai kegiatan bersama.

Dalam lingkungan sekolah, peningkatan kolaborasi antarguru memberikan dampak nyata terhadap terciptanya hubungan sosial yang lebih harmonis. Interaksi antar guru menjadi lebih terbuka, dilandasi rasa saling percaya, serta penuh dukungan. Keberhasilan sebuah sekolah sangat dipengaruhi oleh profesionalisme serta komitmen para guru. Guru yang memiliki motivasi dan komitmen tinggi cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah, sehingga kinerjanya di tempat kerja menjadi lebih optimal karena mereka berusaha mengarahkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Padang, 2021). Suasana kerja pun semakin positif karena guru merasa dihargai, dilibatkan, dan memperoleh kesempatan untuk berkembang bersama. Kondisi tersebut berkontribusi pada terbentuknya iklim organisasi yang lebih kondusif, sehingga memperkuat efektivitas kerja tim sekaligus meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 3 Ajibarang.

Penelitian menunjukkan bahwa para guru di SMP Negeri 3 Ajibarang merasakan adanya peningkatan signifikan dalam kenyamanan kerja serta suasana sosial di lingkungan sekolah. Mereka menilai hubungan antar-rekan kerja kini lebih akrab, terbuka, dan penuh dukungan. Tingkat kepercayaan antar-guru juga semakin tinggi berkat komunikasi yang lebih lancar serta sikap saling menghormati dalam menyelesaikan tugas maupun berdiskusi secara profesional. Ikatan sosial semakin kokoh, tercermin dari meningkatnya keterlibatan bersama dalam berbagai kegiatan sekolah dan tumbuhnya rasa kebersamaan dalam menghadapi berbagai tantangan. Kerja sama antar guru tidak hanya mempererat hubungan interpersonal, tetapi juga meningkatkan produktivitas. Selain itu, kondisi fisik seperti ruang kelas yang nyaman turut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut bukan hanya menambah kepuasan kerja, melainkan juga membantu mengurangi stres, meningkatkan motivasi, serta mendukung kesejahteraan guru (*EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 2025).

Iklim organisasi yang semakin kondusif membawa dampak strategis bagi pelaksanaan pendidikan di sekolah. Iklim kerja yang kondusif, yang mencakup hubungan kerja harmonis, lingkungan yang mendukung, serta kepemimpinan partisipatif, terbukti memberikan dampak positif dalam meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja guru (Wulandari et al., 2025). Rasa nyaman dalam bekerja mendorong peningkatan kedisiplinan guru, tidak hanya terkait kehadiran tetapi juga dalam kualitas persiapan pembelajaran. Kepercayaan yang tumbuh serta hubungan kerja yang selaras memperkuat kolaborasi produktif, sehingga berpengaruh positif terhadap mutu proses belajar-mengajar. Suasana kerja yang suportif turut meneguhkan profesionalisme guru, menumbuhkan semangat berinovasi, serta memperkuat tanggung jawab bersama dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Temuan ini memberikan kesempatan bagi SMP Negeri 3 Ajibarang untuk tampil sebagai contoh praktik unggul dalam pembinaan perilaku guru sekaligus penguatan iklim

organisasi sekolah. Strategi yang mengintegrasikan kepemimpinan partisipatif, penghargaan atas kinerja guru, serta penguatan budaya kerja sama terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Budaya organisasi dapat berperan sebagai penghubung antara gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja guru di sekolah. Dengan memahami bagaimana budaya organisasi memengaruhi keterkaitan antar variabel tersebut, akan diperoleh gambaran yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kualitas kinerja guru (Prasiliwati, 2024). Nilai-nilai yang ditanamkan di sekolah ini dapat dijadikan acuan atau diadaptasi oleh sekolah lain, khususnya di tingkat SMP negeri, untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan mutu layanan pendidikan.

Pembahasan

Keberagaman perilaku guru di SMP Negeri 3 Ajibarang membawa konsekuensi strategis bagi pengelolaan sekolah. Perbedaan dalam motivasi, kedisiplinan, gaya berkomunikasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan menuntut adanya pola pembinaan yang lebih personal dan disesuaikan. Hasil temuan ini menegaskan pentingnya sekolah untuk merancang strategi supervisi akademik dan pengembangan profesional yang mampu menampung kebutuhan unik tiap guru. Pendekatan yang peka terhadap keragaman tersebut tidak hanya mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh, tetapi juga menjaga keseimbangan serta keharmonisan dalam iklim organisasi sekolah. Iklim sekolah adalah kondisi atau suasana yang terbentuk dari pola perilaku serta interaksi antar warga sekolah, yang pada akhirnya mendukung terlaksananya proses pembelajaran. Lingkungan kerja tersebut memberikan kontribusi penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya (Sri Mures Walef, Syahril, 2023).

Variasi perilaku guru muncul sebagai hasil dari kombinasi faktor internal, seperti kepribadian, pengalaman kerja, dan tingkat motivasi, serta faktor eksternal berupa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang berkembang. Interaksi kedua faktor tersebut melahirkan perbedaan dalam cara guru bersikap dan berinteraksi di lingkungan kerja. Ketika persepsi dan sikap guru terhadap tugas maupun kebijakan berbeda, pola hubungan sosial antar guru pun ikut terpengaruh. Performa guru di sekolah memegang peranan krusial dalam keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah (Manajemen & Awaludianto, 2021). Kondisi ini menjelaskan mengapa ada guru yang mampu menunjukkan profesionalisme tinggi, sementara sebagian lainnya masih memerlukan arahan tambahan untuk mencapai standar perilaku kerja yang diharapkan.

Meningkatnya perilaku kolaboratif di kalangan guru SMP Negeri 3 Ajibarang menjadi landasan penting bagi terciptanya iklim organisasi sekolah yang mendukung dan harmonis. Pendekatan kolaboratif dapat menumbuhkan budaya saling mendukung di antara para pendidik, mempererat hubungan profesional, serta mendorong terbentuknya komunitas pembelajar dalam lingkungan sekolah (Sambella, 2024). Kerja sama tidak hanya memperkaya proses pembelajaran melalui pertukaran gagasan, tetapi juga memperkuat kepercayaan serta rasa kebersamaan antarpendidik. Dengan adanya kolaborasi yang lebih intens dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran, sekolah memperoleh manfaat berupa stabilitas sosial, penguatan budaya kolegial, serta meningkatnya komitmen guru terhadap tujuan bersama. Temuan ini menegaskan bahwa kolaborasi merupakan salah satu indikator kunci efektivitas organisasi pendidikan.

Perkembangan perilaku kolaboratif guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting dalam dinamika organisasi sekolah. Kejelasan visi serta tujuan yang dimiliki sekolah memberikan arah kerja yang seragam bagi guru, sehingga mampu mengurangi potensi konflik dan memperkuat fokus bersama. Kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung

juga memainkan peran besar, terutama melalui komunikasi yang terbuka, pemberian kesempatan bagi guru untuk menyampaikan pendapat, serta penghargaan atas kontribusi mereka dalam forum kolektif. Kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru merupakan dua aspek yang saling berkaitan serta saling memengaruhi dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan (Penelitian & Pendidikan, 2025). Di samping itu, pola komunikasi yang efektif antar-guru menumbuhkan rasa saling memahami dan mempermudah koordinasi, sehingga kerja sama dapat berkembang secara alami dan berkesinambungan. Sinergi dari faktor-faktor tersebut menjelaskan mengapa kolaborasi guru semakin menguat dan memberikan pengaruh positif terhadap iklim organisasi sekolah.

Iklim organisasi yang kondusif di SMP Negeri 3 Ajibarang secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sekaligus kepuasan kerja guru. iklim organisasi yang kondusif di sekolah dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru. Faktor-faktor seperti dukungan atasan, kejelasan peran, dan kerjasama antar guru dapat menjadi kunci dalam menciptakan iklim yang positif selanjutnya teemuan yang didapatkan yaitu Dukungan dari kepala sekolah atau atasan dapat menjadi faktor kunci yang meningkatkan motivasi berprestasi guru (Komarudin, 2023). Suasana kerja yang nyaman, dilandasi rasa saling percaya dan hubungan sosial yang harmonis, menciptakan keamanan psikologis bagi guru untuk berkarya serta berinovasi. Ketika dukungan dan penghargaan terhadap guru diberikan, motivasi intrinsik mereka semakin kuat, yang kemudian tercermin dalam kualitas pembelajaran, efektivitas kerja sama, serta konsistensi kedisiplinan. Dengan demikian, iklim organisasi yang sehat menjadi salah satu modal sosial utama dalam memperkuat mutu pendidikan di sekolah.

Terbentuknya iklim organisasi yang positif merupakan hasil dari interaksi perilaku individu yang saling memengaruhi di lingkungan sekolah. Iklim organisasi merupakan aspek yang dapat dinilai dalam lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan memiliki pengaruh terhadap guru serta aktivitas mereka di tempat bekerja dengan asumsi turut memengaruhi motivasi dan perilaku guru (Saragih & Suhendro, 2020). Sikap-sikap konstruktif seperti komunikasi yang efektif, komitmen terhadap tugas, kedisiplinan, serta keterbukaan untuk bekerja sama menciptakan lingkaran saling memperkuat di antara guru. Ketika seorang guru menampilkan perilaku positif, hal itu mendorong rekan lainnya untuk melakukan hal serupa, sehingga lahir kekuatan kolektif yang menumbuhkan budaya kerja produktif. Kekuatan bersama inilah yang menjadi landasan utama bagi sekolah untuk berkembang, baik dalam peningkatan kualitas maupun daya saing sebagai lembaga pendidikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang dinamika perilaku guru di SMP Negeri 3 Ajibarang menunjukkan bahwa sikap kerja dan pola komunikasi yang konstruktif berperan besar dalam membentuk iklim organisasi yang sehat, harmonis, dan produktif. Perbedaan perilaku guru – baik dalam hal motivasi, kedisiplinan, maupun kerja sama – secara langsung memengaruhi suasana kerja serta efektivitas pembelajaran. Ketika perilaku positif dijalankan secara konsisten, lingkungan organisasi sekolah berkembang menjadi lebih kondusif, penuh dukungan, dan mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara bersama-sama.

Penelitian ini memberikan sumbangan penting bagi kajian perilaku organisasi pendidikan, terutama dalam menegaskan keterkaitan erat antara perilaku individu guru dengan iklim organisasi sekolah. Temuan yang diperoleh memperluas sudut pandang teoretis dengan menunjukkan bahwa perilaku guru tidak hanya memengaruhi dinamika kerja sehari-hari, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam membangun kultur sekolah yang

kokoh. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi para pengambil kebijakan, praktisi pendidikan, maupun peneliti yang ingin mengembangkan model manajemen perilaku serta memperkuat iklim organisasi sekolah.

Walaupun penelitian ini menghasilkan temuan yang bermakna, terdapat keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu sekolah dengan karakteristik khusus. Oleh sebab itu, studi lanjutan dianjurkan menggunakan pendekatan kuantitatif maupun komparatif untuk menguji model hubungan antara perilaku guru dan iklim organisasi di sekolah lain dengan kondisi yang beragam. Dengan cara tersebut, diharapkan dapat diperoleh generalisasi yang lebih kuat sekaligus memperluas pemahaman mengenai kontribusi perilaku individu guru terhadap iklim organisasi dalam berbagai konteks pendidikan.

REFERENSI

- Agama, P., Di, I., & Medan, M. A. N. (2022). *Jurnal Penelitian , Pendidikan dan IMPLEMENTASI METODE OUTDOOR LEARNING DALAM*. 3(2), 147–153.
- Asmarani, A., Fadhi, M., & Putra, D. (2022). *JOURNAL OF EDUCATIONAL RESEARCH (JER) Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kepala Madrasah*. I, 203–218.
- Ayu, N., Murniati, N., & Miyono, N. (2022). *Jurnal Manajemen Pendidikan Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta on the Work Motivation of Permanent Foundation Teachers*. 4(2), 141–161.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif*. 5(2), 167–186.
- EDUSIANA: *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. (2025). 1–16.
- Effectiveness, T., Learning, O. P., Student, O., In, A., Subject, E., Agustina, L., Arfan, F., Hasanah, I., Buang, N. A., Use, T., Spelling, O., Game, B., Improve, T., Vocabulary, S., Syarifuddin, A., Aliah, H., Handayani, D. F., Maharani, S., Hilallyah, V. Al, ... Aceh, B. (2023). *Volume 24 edisi maret 2022 nomor 2. 24(SEPTMBER)*.
- Fatqul, E., Aswad, H., & Badrun, M. (2025). *Manajemen Pendidikan Peran Kompetensi Pedagogik Guru PPPK dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran : Studi Kasus di SMP Negeri 1 Talangpadang*. 20(1), 231–242.
- Kadek, N., Oktaviani, W., & Putra, M. (2021). *Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar*. 5(April), 294–302.
- Kerja, P. P., Kerja, B., Motivasi, D. A. N., & Kamaruddin, A. (2023). *Pendahuluan (Introduction)*. 4(7), 1–10.
- Komarudin, A. N. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Untuk Mewujudkan Kinerja Guru*. 4(2018), 2525–2534.
- Manajemen, J., & Awaludianto, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Pengalaman Mengajar , dan*. 1(2), 266–279.
- Nugroho, P. W. (2025). *Kepemimpinan Pendidikan dan Motivasi Mengajar Guru ; Studi Kasus Perubahan Kepala Sekolah di SMPN 1 Jetis Ponorogo*. 04, 1–13.
- Nurjihad, A., Arif, S., Imro, H., & Nurwulandari, I. (2025). *Ruang Guru dan Tenaga Kependidikan sebagai Game Changer dalam Pengembangan Keterampilan Guru*. 20(2), 161–168. <https://doi.org/10.31603/paedagogie.v20i2.14614>
- Padang, U. N. (2021). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN GURU*. 6(2), 52–60. <https://doi.org/10.32832/educate.v6i2.5026>
- Penelitian, J., & Pendidikan, I. (2025). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan*. 4, 224–232.
- Prasilowati, S. L. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN*

-
- DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI. 5(2), 292–302.
- Roviana, S., Haryati, T., & Yuliejantiningsih, Y. (2023). TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH. 12(3), 348–359.
- Sambella, M. (2024). *Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran*, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Vol . 11 , No . 2 Tahun 2024 Peran Strategis Pembelajaran Kolaboratif dan Budaya Kerja dalam Mendorong Kinerja Guru : Kajian Literatur Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran , Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Vol . 11 , No . 2. 11(2), 158–166.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah , budaya kerja guru , dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. 8(1), 44–52.
- Septiand, W. R., Hariyati, N., Khamidi, A., & Amalia, K. (2025). Implementasi MGMP sebagai Strategi Penguatan Kompetensi Guru di Community Learning Center (CLC). 8(Clc), 6681–6689.
- Sri Mures Walef, Syahril, R. (2023). No Title. *Ournal of Administration and Educational Management*, 6(20), 157–164.
- Suriansyah, A., & Mangkurat, U. L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Iklim Organisasi , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. 0738(4), 6012–6022.
- Wulandari, M., Rosani, M., & Nugroho, H. S. (2025). Pengaruh Supervisi Akademik dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di OKU Selatan Megister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang , Indonesia membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya (Hasanah , 2020). Berbeda dengan. 620–634.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA