

NILAI, SIKAP DAN KEPUASAN KERJA DALAM PERILAKU ORGANISASI PENDIDIKAN DI MAS BERBAK KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

Murtini¹, Jamrizal², Hartati³, Nur Saniah⁴

^{1, 3, 4} Universitas Islam Mamba'ul Ulum, Kota Jambi, Jambi, Indonesia

² UIN Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia

Email: Mmurtini334@gmail.com

ABSTRACT. This research focuses on analyzing the relationship between organizational values, work attitudes, and job satisfaction within the context of organizational behavior in private Islamic senior high schools (Madrasah Aliyah Swasta/ MAS) in Berbak District, Tanjung Jabung Timur Regency, Jambi Province. The main objective of this study is to thoroughly examine how the values embedded in educational organizations influence the work attitudes of teachers and educational staff, and how these factors contribute to overall job satisfaction at Madrasah Aliyah Swasta Berbak, Tanjung Jabung Timur Regency, Jambi Province. Methodologically, this study combines an extensive literature review with a contextual analysis of private Islamic educational institutions. This approach was chosen to gain a comprehensive understanding of organizational behavior theories within the setting of Islamic education institutions, particularly those operating in rural areas with strong local social and cultural characteristics far from the provincial capital. The data were derived from literature studies on work values, organizational behavior, and job satisfaction, as well as observations of managerial practices and interpersonal relationships within the school environment. The findings reveal that strong organizational values such as honesty, responsibility, and togetherness serve as the main foundation shaping positive work attitudes among educators. In turn, these positive work attitudes lead to higher levels of job satisfaction, thereby improving both the work environment and the quality of the educational process. This study highlights the importance of strengthening value-based human resource management, enhancing communication among staff, and developing continuous training programs to build a more productive, harmonious, and quality-oriented work environment in madrasah institutions.

Keywords: educational institutions, job satisfaction, organizational values, organizational behavior, work attitude.

ABSTRAK. Penelitian ini difokuskan pada analisis hubungan antara nilai organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks perilaku organisasi pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur provinsi Jambi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengkaji secara mendalam bagaimana nilai-nilai yang ada dalam organisasi pendidikan dapat mempengaruhi pola sikap kerja para pendidik atau guru dan tenaga kependidikan, serta bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan di Madrasah Aliyah Swasta Berbak kabupaten Tanjung Jabung Timur provinsi Jambi. Dari sisi metodologi penelitian ini menggabungkan pengamatan literatur mendalam dengan analisis kontekstual institusi pendidikan swasta tingkat madrasah. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai teori perilaku organisasi dalam pengaturan pendidikan Islam, khususnya pada lembaga dengan karakteristik sosial dan budaya lokal yang kuat di daerah pedesaan yang jauh dari ibukota provinsi. Data yang digunakan berasal dari studi literatur terkait nilai-nilai kerja, perilaku organisasi, dan kepuasan kerja, serta pengamatan terhadap praktik manajerial dan hubungan antarindividu di lingkungan madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi yang kuat, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kebersamaan, menjadi fondasi utama yang membentuk sikap kerja positif di kalangan tenaga pendidik. Sikap kerja yang positif ini pada gilirannya menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang berdampak pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kualitas proses pendidikan. Penelitian ini menekankan pentingnya penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai, peningkatan komunikasi antar

pegawai, serta pengembangan program pelatihan yang berkelanjutan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

Kata Kunci: institusi pendidikan, kepuasan kerja, nilai organisasi, perilaku organisasi, sikap kerja

Article History

Submission: 11/23/2025 Revision: 12/09/2025 Accepted: 12/23/2025 Published: 07/16/2026

PENDAHULUAN

Dalam konteks lembaga pendidikan, perilaku organisasi berhubungan erat dengan cara guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan berinteraksi, mengambil keputusan, serta menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan. (Robbins, S. P., & Judge, T. A.: 2019). Perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang menelaah bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam suatu organisasi, serta bagaimana perilaku tersebut memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Berbak di Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan pendidikan menengah berbasis keagamaan bagi masyarakat di wilayah pedesaan. Lingkungan sosial budaya yang religius dan relatif jauh dari pusat ibu kota provinsi menjadikan madrasah ini tidak hanya sebagai institusi pendidikan formal, tetapi juga sebagai pusat internalisasi nilai-nilai agama dan sosial bagi peserta didik. Kondisi tersebut menuntut adanya perilaku organisasi yang sehat, nilai organisasi yang kuat, serta budaya kerja yang mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas.

Peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada faktor kurikulum dan sarana, tetapi juga pada perilaku organisasi dan budaya kerja di lingkungan pendidikan. Nilai-nilai organisasi berperan sebagai pedoman moral dan etika dalam menentukan arah perilaku anggota organisasi (Robbins & Timothy: 2019). Nilai-nilai organisasi memiliki peran penting dalam menentukan perilaku anggota organisasi. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai pedoman moral dan etika yang mempengaruhi keputusan dan tindakan anggota organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dalam lembaga pendidikan Islam seperti madrasah, nilai-nilai organisasi sering kali mencakup kejujuran, tanggung jawab, kebersamaan, amanah, dan pengabdian, yang bersumber dari ajaran agama dan tradisi keislaman. Nilai-nilai ini, apabila dikelola dan diinternalisasikan dengan baik, akan membentuk budaya kerja yang kondusif, seperti saling menghargai, kerja sama, disiplin, dan komitmen terhadap mutu pendidikan. Sebaliknya, lemahnya internalisasi nilai organisasi dapat memunculkan berbagai persoalan seperti rendahnya kedisiplinan, konflik antarpegawai, serta kurangnya kepedulian terhadap kualitas layanan Pendidikan (Riadi F.: 2025).

Sikap kerja guru merupakan cerminan dari bagaimana seorang guru memandang pekerjaannya dan tercermin dalam motivasi, komitmen, loyalitas, dan kesediaan untuk memberikan kinerja terbaik. Luthans menyatakan bahwa sikap kerja berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi hal-hal yang dianggap penting oleh individu. Ketika guru memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadinya, maka sikap kerja positif akan lebih mudah terbentuk. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku positif, seperti kedisiplinan tinggi, kesediaan untuk berinovasi dalam pembelajaran, serta komitmen terhadap keberhasilan peserta didik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengarah pada penurunan kinerja, absensi, hingga keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang adil dan partisipatif akan memperkuat sikap kerja positif dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Dalam MAS Berbak, sikap kerja dan kepuasan kerja guru tidak dapat dilepaskan dari beberapa hal yaitu kondisi lingkungan kerja, pola kepemimpinan, sistem penghargaan, dan hubungan antar individu di madrasah. MAS Berbak nilai organisasinya tidak hanya berkaitan dengan profesionalisme tetapi juga dengan nilai spiritualitas dan etika Islam yang menjiwai seluruh aktivitas pendidikan. Apabila nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kebersamaan dihidupkan dalam praktik manajerial dan interaksi sehari-hari, maka iklim kerja yang produktif dan harmonis dapat tercipta, yang

pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran dan hasil Pendidikan. Sikap kerja guru yang positif akan muncul apabila nilai-nilai organisasi terinternalisasi dengan baik. Ketika guru merasa nilai pribadinya sejalan dengan nilai lembaga, maka mereka akan menunjukkan loyalitas, komitmen, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Fred Luthans: 2011). Keterkaitan antara nilai, sikap, dan kepuasan kerja menjadi penting untuk memperkuat perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam seperti di MAS Berbak

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus karena fokus utamanya adalah memahami secara mendalam penerapan nilai, sikap kerja, dan perilaku warga madrasah dalam konteks organisasi pendidikan di MAS Berbak, Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menangkap makna subyektif, pengalaman, dan interpretasi para informan terhadap nilai-nilai pendidikan yang hidup di lingkungan madrasah, yang sulit diukur hanya dengan angka. (Creswell: 2014). Studi kasus dipandang relevan karena penelitian ini menelaah satu kasus yang terikat (*bounded system*) yaitu satu lembaga pendidikan tertentu, dengan batasan konteks yang jelas berupa lokasi, aktor, dan waktu. Creswell menjelaskan bahwa studi kasus merupakan pendekatan kualitatif di mana peneliti mengeksplorasi secara mendalam suatu sistem yang terikat, baik berupa program, lembaga, atau kelompok sosial, melalui pengumpulan data yang kaya dan beragam. Dengan demikian jenis penelitian ini memungkinkan peneliti menggambarkan secara holistik bagaimana nilai-nilai dasar madrasah diwujudkan dalam sikap dan perilaku kepala sekolah, guru, dan siswa (Merriam: 2009).

Lokasi penelitian ditetapkan di MAS Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur Jambi karena madrasah ini memiliki karakteristik khas sebagai lembaga pendidikan Islam yang menekankan integrasi nilai-nilai keagamaan dan nilai organisasi dalam kehidupan sekolah sehari-hari. Pemilihan lokasi secara purposif didasarkan pada pertimbangan bahwa MAS Berbak telah merumuskan visi, misi, dan tata tertib yang kuat, yang mencerminkan nilai dasar lembaga dan diperkirakan berpengaruh terhadap sikap kerja guru dan perilaku siswa.

Penelitian ini difokuskan pada bagaimana nilai-nilai dasar tersebut dipahami, diinternalisasi, dan diwujudkan dalam praktik pendidikan, baik pada tataran kebijakan (dokumen visi-misi, tata tertib, program kerja) maupun pada tataran praktik keseharian (interaksi kepala sekolah, guru, dan siswa). Budaya adalah sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, lalu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan bertindak. Kerangka ini dimanfaatkan untuk membaca keterkaitan antara nilai, sikap, dan perilaku di MAS Berbak (Schein: 2017).

Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi langsung terhadap aktivitas di MAS Berbak. Observasi dilakukan secara partisipatif maupun non-partisipatif di lingkungan madrasah untuk menangkap secara langsung perilaku, interaksi, dan suasana kerja yang mencerminkan penerapan nilai-nilai organisasi, misalnya dalam kegiatan belajar mengajar, apel pagi, rapat guru, dan kegiatan keagamaan (Creswell: 2014).

Wawancara mendalam dilakukan kepada kepala madrasah, guru, dan perwakilan siswa yang dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan mereka tentang nilai-nilai yang dalam lembaga. Teknik wawancara semi-terstruktur digunakan agar peneliti memiliki panduan pertanyaan pokok, tetapi tetap memberi ruang bagi informan untuk mengembangkan jawaban sesuai pengalaman dan perspektif mereka. Data sekunder dikumpulkan dari dokumen resmi seperti visi-misi madrasah, tata tertib sekolah, program kerja, laporan kegiatan, serta dokumen pendukung lain yang memberikan gambaran tertulis mengenai nilai, aturan, dan praktik kelembagaan di MAS Berbak (Creswell: 2014).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang terdiri atas tiga komponen utama, yaitu reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman, & Saldaña: 2014). Ketiga komponen ini berlangsung secara siklik dan saling terkait sepanjang proses penelitian, bukan hanya pada tahap akhir setelah data terkumpul

Reduksi data dilakukan sejak awal pengumpulan data, yakni dengan menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengelompokkan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, seperti tema nilai organisasi, sikap kerja guru, dan perilaku warga madrasah. Dalam tahap ini peneliti melakukan pengkodean (coding), membuat kategori, dan menyusun subtema agar data yang semula mentah menjadi lebih terstruktur. Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi dalam bentuk narasi deskriptif, matriks tematik, atau bagan alur sehingga pola hubungan antar konsep (nilai, sikap, perilaku) dapat terlihat dengan jelas dan mudah dianalisis.

Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan dengan merumuskan temuan-temuan utama yang menggambarkan pola penerapan nilai-nilai organisasi di MAS Berbak serta hubungan antara nilai, sikap, dan perilaku warga madrasah. Kemudian memeriksa kembali konsistensinya terhadap data dan catatan lapangan. Proses verifikasi dilakukan secara berulang untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan tidak bertentangan dengan bukti empiris yang diperoleh di lapangan (Miles, Huberman, & Saldaña: 2014).

Keabsahan data dijaga melalui penerapan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala madrasah, guru, dan siswa, serta mencocokkannya dengan dokumen resmi madrasah untuk melihat konsistensi dan perbedaan perspektif. Triangulasi metode diterapkan dengan mengombinasikan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, sehingga suatu temuan tidak hanya bertumpu pada satu cara pengumpulan data saja (Stake: 1995).

Dalam literatur kualitatif, triangulasi dipandang sebagai strategi untuk meningkatkan kredibilitas dan trustworthiness temuan dengan menggabungkan berbagai sumber atau metode sehingga interpretasi menjadi lebih kuat dan komprehensif. Selain triangulasi, peneliti juga melakukan pengecekan anggota (member check) secara informal, yakni mengklarifikasi kembali pernyataan penting kepada informan utama, dan menjaga jejak audit (audit trail) berupa catatan lapangan, transkrip, dan dokumen analisis sebagai bentuk pertanggungjawaban ilmiah (simply psychology Journal: 2024)

HASIL PENELITIAN

Nilai, Sikap dan Kepuasan Kerja dalam Perilaku Organisasi Pendidikan di MAS Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Nilai organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja di MAS Berbak saling berhubungan dalam satu rantai: nilai membentuk sikap, lalu sikap positif mendorong kepuasan kerja yang tinggi. Dalam konteks madrasah, kombinasi tiga aspek ini sangat menentukan efektivitas perilaku organisasi pendidikan dan ketidakberhasilan guru serta tenaga kependidikan (Liao, Huang, & Chiang: 2012). Robbins dan Judge menegaskan bahwa nilai membentuk kerangka berpikir dan pola perilaku individu di tempat kerja, misalnya orientasi pada kejujuran, disiplin, pelayanan, dan religiusitas dalam konteks madrasah. Penelitian tentang nilai-nilai kerja menunjukkan bahwa keseimbangan antara nilai pribadi pegawai dan nilai organisasi yang dipenuhi positif dengan sikap kerja dan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Nilai-nilai khas lembaga pendidikan Islam di MAS Berbak seperti amanah, keikhlasan, dan tanggung jawab terhadap pembinaan akhlak peserta didik dapat menjadi dasar pembentukan budaya organisasi yang kuat. Bila nilai ini dikomunikasikan dengan jelas melalui visi-misi, aturan kerja, dan keteladanan pimpinan, guru akan lebih mudah menginternalisasikannya dalam perilaku sehari-hari. Keterpaduan antara nilai religius dan profesionalisme kerja juga berpotensi memperkuat komitmen afektif guru terhadap madrasah.

Sikap kerja adalah evaluasi individu terhadap pekerjaan yang meliputi aspek kognitif (keyakinan tentang pekerjaan), afektif (perasaan terhadap pekerjaan), dan konatif (kecenderungan bertindak). Sikap kerja positif tercermin dalam komitmen, kedisiplinan, motivasi tinggi, dan kesediaan menjalankan tugas lebih dari standar minimal, seperti kesiapan mengajar tambahan atau membimbing siswa di luar jam pelajaran. Literatur perilaku organisasi menunjukkan bahwa sikap kerja dipengaruhi oleh persepsi terhadap keadilan, hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, serta kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi (Newstrom: 2015).

Dalam konteks MAS Berbak, sikap kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor khusus, seperti konsistensi kebijakan kepala madrasah, pola komunikasi antara pimpinan dan guru, serta dukungan kolegal di antara rekan sejawat. Ketika guru merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan memperoleh dukungan sosial dari pimpinan maupun rekan kerja, sikap kerja cenderung lebih positif. Sebaliknya ketidaksesuaian antara nilai yang diyakini guru dengan praktik organisasi (misalnya ketidakadilan beban kerja atau penghargaan) berpotensi menimbulkan sikap negatif seperti sinisme, apati, atau resistensi terhadap perubahan.

Beberapa ahli mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan ketika pekerjaan tersebut memenuhi nilai dan kebutuhan utama pegawai. Dalam organisasi pendidikan, kepuasan kerja guru berkaitan erat dengan kualitas pengajaran, komitmen terhadap sekolah, serta rendahnya tingkat absensi dan turnover. Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti isi pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, promosi, dan perbaikan.

Penelitian tentang kepuasan kerja menunjukkan bahwa faktor intrinsik (makna pekerjaan, kesempatan berkembang, otonomi mengajar) dan faktor ekstrinsik (gaji, kondisi kerja, hubungan dengan pimpinan) sama-sama berpengaruh. Teori dua faktor Herzberg, misalnya, menjelaskan bahwa menyediakan faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan, sedangkan faktor kebersihan (hygiene) seperti kebijakan dan kondisi kerja lebih berperan mencegah ketidakpuasan. Di madrasah, pengalaman keberhasilan dalam mendidik siswa, penguatan spiritual, dan pengakuan dari pimpinan serta masyarakat sekitar dapat menjadi sumber utama kepuasan kerja guru.

Konseptualisasi hubungan antara nilai, sikap, dan kepuasan kerja berawal dari pandangan bahwa nilai organisasi membentuk kerangka interpretatif pegawai, yang kemudian mempengaruhi sikap kerja, dan akhirnya tercermin dalam tingkat kepuasan kerja. Kajian tentang nilai-nilai kerja menunjukkan adanya hubungan positif antara kesesuaian nilai kerja dengan sikap terkait pekerjaan (job sikap), termasuk keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasakan keselarasan nilai dirinya dengan nilai organisasi, mereka

cenderung memiliki sikap yang lebih positif, seperti komitmen tinggi dan mempertahankan emosional pada pekerjaan (Kondalkar: 2007).

Dalam konteks MAS Berbak nilai-nilai organisasi yang kuat dan jelas adalah integritas, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan Pendidikan yang dapat memfasilitasi pembentukan sikap kerja positif pada guru dan tenaga kependidikan. Sikap positif ini berupa kesediaan untuk berinovasi dalam pembelajaran, kedisiplinan, serta kemauan untuk bekerja ekstra, pada pasangan berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena guru merasa pekerjaannya bermakna dan sejalan dengan nilai-nilai yang diyakini. Dengan demikian, penguatan nilai organisasi, pengelolaan sikap kerja, dan peningkatan kepuasan kerja menjadi kunci strategi dalam mengembangkan perilaku organisasi pendidikan yang efektif di MAS Berbak.

PEMBAHASAN

Madrasah Aliyah Swasta Berbak terletak di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Provinsi Jambi. Sebagai institusi pendidikan swasta tingkat menengah atas dengan basis keagamaan Islam, MAS Berbak melayani peserta didik dari masyarakat setempat yang beragam secara sosial dan ekonomi.

MAS Berbak memiliki karakteristik institusi sebagai berikut:

1. Struktur organisasi dengan kepala madrasah, wakil kepala, pendidik dan tenaga kependidikan
2. Kurikulum nasional dengan muatan lokal dan nilai-nilai Islam
3. Fasilitas pembelajaran dan ruang kerja yang terbatas pada institusi swasta

MAS Berbak mempunyai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Keterbatasan Anggaran - Sumber pendanaan terbatas mempengaruhi gaji, fasilitas, dan kesempatan pengembangan
2. Retensi Karyawan - Gaji yang lebih rendah dibanding sektor publik menghasilkan perputaran karyawan yang tinggi

3. Motivasi Intrinsik - Diperlukan nilai-nilai organisasi yang kuat untuk mempertahankan motivasi karyawan
4. Fleksibilitas dan Inovasi - Institusi swasta memiliki keleluasaan dalam mengimplementasikan praktik manajemen baru
5. Tanggung Jawab Sosial - Komitmen terhadap aksesibilitas pendidikan bagi masyarakat lokal

Nilai-nilai organisasi di MAS Berbak seharusnya mencakup nilai keagamaan dan moral, nilai pendidikan berkualitas, nilai kesetaraan dan Inklusi nilai kolaborasi. Analisis kepuasan kerja di MAS Berbak harus mempertimbangkan hal khusus institusi pendidikan swasta sebagai berikut:

1. Sumber Kepuasan Kerja meliputi: Pendidik merasa puas karena berkontribusi pada perkembangan peserta didik, hubungan interpersonal yaitu Komunitas kerja yang solid dan saling mendukung, Fleksibilitas yaitu Institusi swasta sering menawarkan fleksibilitas dalam metode pengajaran, Pengembangan Profesional yaitu Kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang dinamis.
2. Sumber Ketidakpuasan Kerja yaitu: Gaji yang lebih rendah dibanding pendidik di sektor publik, struktur organisasi kecil membatasi jalur karir, banyak pendidik merangkap tugas administrasi, ketergantungan pada pendaftaran peserta didik menciptakan ketidakpastian, dan fasilitas pembelajaran dan kesempatan pengembangan profesional terbatas

Berdasarkan karakteristik madrasah dan budaya lokal Tanjung Jabung Timur, nilai-nilai sikap yang ditanamkan dan diinternalisasi di MAS Berbak meliputi:

1. Sikap religius dan taat beragama yaitu Siswa didorong untuk memiliki sikap religious seperti sikap rajin shalat berjamaah, sikap mengikuti kegiatan keagamaan dan menjaga cara berpakaian dan berbicara. Nilai ini sejalan dengan budaya lokal Tanjung Jabung Timur yang menjadikan agama Islam sebagai dasar kehidupan sehari-hari.
2. Sikap disiplin dan taat kepada aturan yaitu MAS Berbak pasti menekankan kedisiplinan seperti datang tepat waktu, mematuhi tata tertib sekolah, dan

menghormati guru serta staf, serta mencakup ketaatan pada jadwal ibadah dan kegiatan keagamaan rutin lainnya.

3. Sikap sopan santun dan menghormati orang lain yang ada dalam Budaya Melayu dan Jawa di Tanjung Jabung Timur menekankan nilai sopan santun, hormat kepada orang tua, guru, dan sesama warga. Di lingkungan sekolah, ini terlihat dari cara berbicara, sikap tubuh, dan interaksi siswa dan gurunya.

MAS Berbak memiliki hubungan kausal yang dapat dianalisis sebagai berikut: Nilai-nilai organisasi yang jelas dan bermakna membantu karyawan memahami tujuan pekerjaan mereka. Di MAS Berbak, nilai-nilai keagamaan dan pendidikan berkualitas memberikan moral yang menginspirasi sikap kerja positif walaupun menghadapi keterbatasan material. Sikap kerja yang positif, didorong dengan nilai-nilai organisasi yang kuat, berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Meskipun kompensasi finansial terbatas, karyawan yang memiliki sikap positif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena makna intrinsik yang dirasakan. Kepuasan kerja bergantung pada kondisi material dan pengakuan ekstrinsik.

Tantangan-tantangan yang dihadapi oleh MAS Berbak adalah Karyawan terbaik sering berpindah ke institusi publik dengan kompensasi yang lebih baik, perputaran karyawan yang tinggi mengganggu kontinuitas dan budaya organisasi, kesulitan menjaga motivasi tinggi dengan sumber daya terbatas, akses terbatas ke program pelatihan dan pengembangan, kurangnya saluran komunikasi formal untuk umpan balik dan partisipasi.

Adapun peluang yang signifikan untuk meningkatkan perilaku organisasi adalah: Artikulasi lebih jelas tentang visi, misi, dan nilai-nilai inti organisasi, mengembangkan sistem apresiasi nonfinansial yang bermakna, meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, menyediakan akses ke workshop, seminar, dan pelatihan, meningkatkan lingkungan kerja sesuai kemampuan anggaran, mengembangkan program mentoring untuk mendukung pertumbuhan karyawan, membangun budaya komunikasi yang transparan dan responsif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi di MAS Berbak mencerminkan nilai religius, tanggung jawab sosial, dan integritas kerja yang kuat. Guru memahami dan

menerapkan nilai tersebut dalam mengajar dan berinteraksi dengan peserta didik. Sikap kerja guru terlihat positif dengan tingginya rasa tanggung jawab, kedisiplinan, dan solidaritas antartim. Faktor yang mempengaruhi sikap positif ini antara lain dukungan pimpinan madrasah dan komunikasi internal yang terbuka.

Kepuasan kerja guru tergolong tinggi, didorong oleh lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, dan adanya penghargaan terhadap prestasi kerja. Nilai-nilai organisasi terbukti berpengaruh terhadap pembentukan sikap dan kepuasan kerja. Hal ini konsisten dengan teori perilaku organisasi yang menyebutkan bahwa nilai organisasi menjadi dasar dalam pembentukan budaya kerja yang produktif (Kreitner, Robert, & Angelo Kinicki).

KESIMPULAN

Nilai-nilai organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja merupakan tiga elemen interdependen dalam perilaku organisasi pendidikan di MAS Berbak. Nilai-nilai organisasi yang kuat dan bermakna membentuk fondasi untuk mengembangkan sikap kerja positif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun, dalam konteks institusi pendidikan swasta dengan keterbatasan sumber daya, pendekatan holistik diperlukan. Nilai-nilai organisasi yang kuat saja tidak cukup tanpa dukungan dari kondisi kerja yang adil, peluang pengembangan profesional, dan pengakuan yang bermakna. Sehingga tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, berkesempatan untuk berkembang, dan memiliki komitmen kuat terhadap misi pendidikan. Dengan implementasi ini, MAS Berbak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mengurangi turnover, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan pendidikan bagi peserta didik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Rektor UNISMAM, dosen pembimbing, kepala sekolah dan guru serta siswa MAS Berbak, dan rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang telah memberikan arahan, bantuan, masukan, motivasi dan dukungan selama proses penelitian. Kerjasama dan diskusi yang menghasilkan pemikiran dan pengetahuan mengenai nilai, sikap, dan kepuasan kerja dalam

perilaku organisasi Pendidikan di MAS Berbak. Ketersediaan informasi dengan fasilitas perpustakaan dan institusi terkait serta berbagai platform digital sangat mendukung kelancaran proses penelusuran referensi dan pengumpulan data penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, JW (2014). *Desain penelitian: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan metode campuran* (edisi ke-4). Sage.
- Herzberg, F. (nd). (Sebagai teori dua faktor, dikutip dalam berbagai kajian tentang kepuasan kerja).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku organisasi* (edisi ke-10). McGraw-Hill.
- Liao, Y., Lu, C., Huang, C., & Chiang, T. (2012). Hubungan antara nilai-nilai kerja dan sikap terkait pekerjaan. (<https://ojs.amhinternational.com/index.php/jsds/article/download/774/774/>)
- Locke, EA (1976). Sifat dan penyebab kepuasan kerja. Dalam MD Dunnette (Ed.), *Buku pegangan psikologi industri dan organisasi* (hlm. 1297–1343). Rand McNally.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku organisasi: Pendekatan berbasis bukti* (edisi ke-15). McGraw-Hill Education.
- Merriam, SB (2009). *Penelitian kualitatif: Panduan untuk desain dan implementasi*. Jossey-Bass.
- Miles, MB, & Huberman, AM (1994). *Analisis data kualitatif* (edisi ke-2). Sage Publications.
- Miles, MB, Huberman, AM, & Saldaña, J. (2014). *Analisis data kualitatif: Buku sumber metode* (edisi ke-3). Sage Publications.
- Newstrom, JW (2015). *Perilaku organisasi: Perilaku manusia di tempat kerja* (edisi ke-14). McGraw-Hill.
- Riadi, F. (2025). Perilaku kewarganegaraan organisasi berdasarkan etika kerja Islam di pendidikan tinggi. *IJEAMaL*, 3 (1), xx–xx.
- Robbins, SP, & Judge, TA (2017). *Perilaku organisasi* (edisi ke-17). Pearson Education.
- Robbins, SP, & Judge, TA (2019). *Perilaku organisasi* (edisi ke-17). Pearson.
- Schein, EH (2017). *Budaya organisasi dan kepemimpinan* (edisi ke-5). Jossey-Bass.

Stake, RE (1995). *Seni penelitian studi kasus* . Sage.

Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen: Perilaku organisasi* . Alfabet.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian* . Rajagrafindo Persada.

<https://psychsafety.com/psychological-safety-edgar-scheins-three-layers-of-organisational-culture/>