

Perilaku Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Di Lembaga Pendidikan

Fathul Fauzi

email: ffathul123@gmail.com

STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo
Jl. Raya Sarirogo No. 1 Sidoarjo

Article History:

Dikirim:
4 Februari 2026

Direvisi:
25 Februari 2026

Diterima:
30 Maret 2026

Korespondensi

Penulis:

HP / WA

-

Abstract: Topik penelitian ini tentang perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis konsep perilaku organisasi dalam konteks lembaga pendidikan, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja guru, mengkaji peran perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja guru, serta menyusun strategi penguatan perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis *library research* melalui penelusuran dan analisis berbagai literatur ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi merupakan sistem yang mengintegrasikan dimensi individu, kelompok, dan organisasi dalam membentuk pola kerja yang efektif. Faktor-faktor perilaku organisasi yang memengaruhi efektivitas kinerja guru meliputi motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, budaya organisasi, serta *organizational citizenship behavior* (OCB). Peran perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru yaitu sebagai penggerak motivasi kerja guru, pembentuk budaya kerja yang positif, penguat sistem kepemimpinan, penguat komunikasi organisasi, pendorong munculnya OCB. Strategi penguatan perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru mencakup penguatan motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, serta pengembangan OCB. Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan pengayaan kajian bagi lembaga pendidikan dalam pengelolaan perilaku organisasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Kata Kunci: perilaku organisasi, kinerja guru, efektivitas, lembaga pendidikan

Pendahuluan

Kinerja guru merupakan faktor penting dan utama yang menentukan kualitas layanan pendidikan di lembaga pendidikan. Guru menjalankan peran strategis dalam proses pembelajaran sebagai fasilitator, motivator, dan evaluator yang secara langsung memengaruhi capaian belajar peserta didik. Efektivitas kinerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam menilai tingkat keberhasilan sistem pendidikan. Namun demikian, peningkatan kinerja dari guru tidak saja bergantung pada kompetensi individu, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang membentuk perilaku kerja dalam lingkungan pendidikan.¹

Perilaku organisasi menjadi aspek penting dalam memahami proses interaksi dan pola kerja individu maupun kelompok di lembaga pendidikan. Perilaku organisasi mencakup dimensi motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, budaya organisasi, serta hubungan sosial antar anggota organisasi. Perilaku organisasi berfungsi membuat lingkungan kerja yang kondusif dan produktif sehingga memberikan dorongan peningkatan kinerja guru secara optimal.²

Perkembangan kajian manajemen pendidikan menunjukkan bahwa berbagai faktor perilaku organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Faktor motivasi kerja menjadi salah satu aspek dominan yang meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja guru. Guru yang mempunyai motivasi tinggi menunjukkan komitmen yang kuat dan kinerja yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Kondisi tersebut mempunyai dampak pada peningkatan kualitas hasil belajar peserta didik.³

Kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang membentuk perilaku organisasi di lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja guru melalui pemberian inspirasi, arahan yang jelas, serta dukungan yang berkelanjutan. Pemimpin yang membangun visi bersama dan memberdayakan guru mengembangkan lingkungan kerja yang inovatif dan lebih produktif.⁴

¹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pres, 2021), 45–46.

² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th Ed. (New York: Pearson, 2022), 56–58.

³ Annisa Dhimar A and Retno Wahyuningsih, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Karangtengah Kabupaten Wonogiri,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 3 SE-Articles of Research (November 23, 2024): 445041, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/21361>.

⁴ Garina Siskawati, Mohamad Muspawi, and K A Rahman, “Penerapan Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Media Informatika* 6, no. 2 SE- (February 12, 2025): 1283–84, <https://doi.org/10.55338/jumin.v6i2.5440>.

Budaya organisasi menjadi faktor lain yang memengaruhi perilaku kerja guru di lembaga pendidikan. Budaya organisasi menggambarkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di organisasi. Budaya organisasi yang positif dan kuat akan meningkatkan keterlibatan, memperkuat disiplin kerja, serta mendorong komitmen guru terhadap tugasnya. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah menghambat efektivitas kerja dan menurunkan kualitas layanan pendidikan.⁵

Konsep *organizational citizenship behavior* (OCB) juga menjadi bagian penting dalam kajian perilaku organisasi. OCB menggambarkan perilaku individu yang sukarela melampaui tugas utama dan memberikan andil terhadap efektivitas organisasi. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki OCB tinggi menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta berkontribusi terhadap kemajuan lembaga, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.⁶

Berbagai permasalahan terkait kinerja guru masih terjadi di lembaga pendidikan. Rendahnya motivasi kerja, kurangnya kolaborasi antar guru, lemahnya kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif menghambat efektivitas kinerja guru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan perilaku organisasi belum berjalan optimal dalam mendukung peningkatan kinerja guru.⁷

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa permasalahan utama, yaitu rendahnya efektivitas kinerja guru di beberapa lembaga pendidikan, belum optimalnya penerapan perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja guru, kurangnya motivasi dan komitmen kerja guru, dan lemahnya peran kepemimpinan dalam membentuk perilaku organisasi yang positif. Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya kajian yang lebih komprehensif mengenai perilaku organisasi dalam konteks pendidikan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya mengkaji hubungan antara perilaku organisasi dan kinerja guru secara parsial dengan fokus pada variabel tertentu. Kajian yang mengintegrasikan berbagai faktor perilaku organisasi dalam satu kerangka konseptual yang utuh masih terbatas. Selain itu, penelitian berbasis *library research* yang mensintesis

⁵ Putri Mulianda Hasibuan and Yusuf Hadijaya, "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Journal of Education Research* 5, no. 3 SE-Articles (July 14, 2024): 2803, <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>.

⁶ A Fradito and I Iqbal, "Studi Empiris Tentang Kinerja Guru Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Di Madrasah Negeri," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 14, no. 01 (2024): 55, <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarrah.v14i1.19534>.

⁷ Dwiayu Nabila Putri and Arinka Dwi Azahra, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 2, no. 4 SE-Articles (July 17, 2023): 34–35, <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.334>.

berbagai temuan empiris juga belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep perilaku organisasi dalam konteks lembaga pendidikan, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja guru, mengkaji peran perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja guru, dan menyusun strategi penguatan perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis *library research* (studi kepustakaan) untuk mengkaji peran perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di lembaga pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam melalui penelaahan berbagai teori dan hasil penelitian yang relevan, sehingga menghasilkan sintesis pengetahuan yang komprehensif dan berbasis bukti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep perilaku organisasi dalam konteks lembaga pendidikan, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja guru, mengkaji kontribusi perilaku organisasi terhadap peningkatan kinerja guru, dan merumuskan strategi penguatan perilaku organisasi guna meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi dengan menelusuri berbagai sumber literatur dari basis data ilmiah seperti Google Scholar, Garuda Kemdikbud, dan DOAJ. Sumber data utama berupa artikel jurnal ilmiah yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir (2020–2025), sedangkan sumber pendukung berupa buku akademik yang relevan. Literatur dipilih melalui proses seleksi dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, kualitas publikasi, serta kredibilitas sumber, sehingga data yang digunakan memiliki dasar ilmiah yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik analisis data dilakukan dengan content analysis yang dipadukan dengan analisis tematik melalui tahapan reduksi data, pengelompokan, sintesis, dan interpretasi. Peneliti mengorganisasi temuan ke dalam beberapa tema utama, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta *organizational citizenship behavior* (OCB) yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Triangulasi sumber digunakan dengan membandingkan berbagai hasil penelitian yang sejenis agar keabsahan data terjaga. Melalui langkah-langkah tersebut, penelitian ini menghasilkan kajian yang sistematis, mendalam dan memberikan andil dan kontribusi konseptual dalam pengembangan pendidikan, khususnya dalam penguatan perilaku organisasi di lembaga pendidikan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Konsep Perilaku Organisasi dalam Konteks Lembaga Pendidikan

Konsep perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan menjadi landasan penting dalam memahami interaksi dan kontribusi individu maupun kelompok terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Perilaku organisasi tidak hanya mencakup tindakan individu, tetapi juga melibatkan sistem nilai, norma, serta budaya kerja yang berkembang dalam organisasi. Dalam lembaga pendidikan, perilaku organisasi mencerminkan pola hubungan antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dalam menjalankan fungsi pendidikan. Dengan demikian, perilaku organisasi sebagai faktor utama yang akan menentukan efektivitas kinerja dari guru dan mutu layanan pendidikan secara keseluruhan.⁸

Secara konseptual, perilaku organisasi dalam pendidikan mencakup integrasi antara aspek individu, kelompok, dan organisasi. Pada tingkat individu, perilaku organisasi berkaitan dengan motivasi, sikap, dan persepsi guru terhadap pekerjaannya. Pada tingkat kelompok, perilaku organisasi terlihat dalam kerja sama tim, komunikasi, dan dinamika kelompok. Pada tingkat organisasi, perilaku organisasi mencakup budaya organisasi, struktur organisasi, serta sistem kepemimpinan. Integrasi ketiga aspek tersebut membentuk sistem perilaku organisasi yang memengaruhi efektivitas kinerja guru secara menyeluruh.⁹

Perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan juga berfungsi sebagai mekanisme dalam mengembangkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang mengedepankan nilai kolaborasi, keterbukaan, dan profesionalisme mendorong guru untuk bekerja secara baik dan profesional. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menghambat kinerja dari guru dan menurunkan kualitas layanan pendidikan.¹⁰

Konsep perilaku organisasi dalam pendidikan tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi elemen penting yang menentukan arah dan pola perilaku dalam organisasi. Pemimpin yang baik mampu merumuskan visi yang jelas, memberikan dorongan dan motivasi, dan membangun budaya kerja yang positif. Dalam

⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pres, 2021), 52–54.

⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th Ed. (New York: Perason, 2022), 62–65.

¹⁰ Hamsiah Djafar et al., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs MADANI PAO-PAO,” *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2021): 11, <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22111>.

lembaga pendidikan, kepala sekolah memegang peran strategis dalam membentuk perilaku organisasi yang mendukung peningkatan kinerja guru.¹¹

Budaya organisasi juga menjadi komponen utama dalam membentuk perilaku organisasi di lembaga pendidikan. Budaya organisasi menggambarkan tentang norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi.¹² Dalam praktiknya, budaya organisasi yang baik dan juga kuat membentuk karakter kerja guru, seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap mutu pendidikan.¹³

Konsep *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi bagian penting dari perilaku organisasi. OCB mencerninkan perilaku individu yang secara sukarela melampaui tugas utama dan formal, tetapi memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki OCB tinggi menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, serta berkomitmen terhadap pengembangan institusi.¹⁴

Komunikasi organisasi juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku organisasi di lembaga pendidikan. Komunikasi yang efektif meningkatkan koordinasi, memperkuat hubungan kerja, serta membangun kepercayaan antar anggota organisasi. Dalam lingkungan pendidikan, komunikasi yang terbuka dan transparan mendorong terciptanya kerja sama antara kepala sekolah dan guru.¹⁵

Berdasarkan analisis tersebut, konsep perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan memiliki karakter multidimensional yang melibatkan berbagai faktor yang saling berkaitan. Perilaku organisasi selain berfungsi sebagai konsep teoretis, melainkan juga sebagai instrumen praktis dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Oleh karena itu, pengelolaan perilaku organisasi perlu dilakukan secara sistematis dan terintegrasi untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

¹¹ Slamet Riyadi et al., "Analisis Efektivitas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan: Penelitian," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 4, no. 1 SE-Articles (August 8, 2025): 3671, <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2172>.

¹² Maysarah Nur Siti and Hayati Fitri, "Membangun Dan Membina Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam," *Journal of Educational Management Research* 1, no. 2 (December 26, 2022): 113, <https://doi.org/10.61987/jemr.v1i2.37>.

¹³ Samsul Arifin and Rahayu Mardikaningsih, "Pengembangan Kinerja Guru Ditinjau Dari Variabel Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi," *Jurnal Simki Pedagogia* 4, no. 1 SE-Articles (n.d.): 28–29, <https://doi.org/10.29407/jsp.v4i1.14>.

¹⁴ Desy Brema Sevriani Ginting, Julia Ivanna, and Ramsul Nababan, "Perilaku Kewargaan Organisasi Bagi Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Profesi Keguruan," *Jurnal Kewarganegaraan* 18, no. 1 (2021): 2–3, <https://doi.org/10.24114/jk.v18i1.21395>.

¹⁵ Binti Nasukah, Sulistyorini Sulistyorini, and Endah Winarti, "The Role of Effective Leaders' Communication in Improving Institutional Performance," *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2020): 88, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.899>.

Secara keseluruhan, perilaku organisasi menjadi fondasi penting untuk meningkatkan efektivitas kinerja dari guru di lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang mampu mengelola aspek kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan OCB secara optimal akan mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Dengan demikian, perilaku organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Faktor-Faktor Perilaku Organisasi yang Memengaruhi Efektivitas Kinerja Guru

Faktor-faktor perilaku organisasi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas kinerja guru di lembaga pendidikan. Perilaku organisasi mencakup berbagai dimensi yang saling berhubungan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Faktor-faktor tersebut membentuk suatu sistem yang memengaruhi cara guru bekerja, berinteraksi, dan berkontribusi dalam organisasi pendidikan. Oleh karena itu, efektivitas kinerja guru selain ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan juga dipengaruhi oleh keadaan organisasi yang membentuk perilaku organisasi secara kolektif.

Faktor Motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang akan memengaruhi efektivitas kinerja dari guru. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan dari internal dan eksternal yang menentukan arah, intensitas, dan konsistensi individu dalam bekerja. Guru yang mempunyai motivasi tinggi menunjukkan kinerja yang lebih optimal, memiliki komitmen terhadap tugas, serta mampu mengembangkan inovasi dalam pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja menurunkan produktivitas dan kualitas kinerja guru.¹⁶

Kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku organisasi di lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang efektif, mampu memberikan inspirasi, membangun visi bersama, serta mendorong pengembangan potensi guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru.¹⁷

Komunikasi organisasi juga sebagai faktor berikutnya yang akan memengaruhi efektivitas kinerja guru. Komunikasi yang efektif meningkatkan koordinasi, memperkuat

¹⁶ Lilik Rachmawati and Laurens Kaluge, "Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS* 14, no. 1 SE-Articles (September 21, 2020): 5, <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i1.4764>.

¹⁷ Nailan; A. S.; & Nugraha; M. S., "Memberdayakan Pendidik Melalui Kepemimpinan Transformasional: Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Efektivitas Guru," *FONDATIA* 8, no. 4 (2024): 834, <https://doi.org/10.36088/fondatia.v8i4.5479>.

kerja sama, dan membangun hubungan kerja yang baik antar anggota organisasi. Komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif di lembaga pendidikan.¹⁸

Budaya organisasi juga merupakan faktor penting dalam menciptakan perilaku kerja guru. Budaya organisasi berupa gambaran nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya yang baik dan kuat serta berorientasi pada mutu mendorong terbentuknya etos kerja yang positif, meningkatkan disiplin, serta memperkuat kolaborasi antar guru.¹⁹

Konsep *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi faktor lain yang berkontribusi terhadap efektivitas kinerja guru. OCB mencerminkan perilaku individu yang secara sukarela melampaui tugas utamanya, seperti kerjasama dengan rekan kerja dan ikut serta secara aktif dalam kegiatan organisasi. Guru yang memiliki OCB tinggi memberikan kontribusi lebih terhadap lembaganya sehingga akan meningkatkan kinerjanya.²⁰

Lingkungan kerja organisasi juga memengaruhi efektivitas kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik secara fisik dan sosial akan meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja guru. Disiplin organisasi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku.²¹

Berdasarkan analisis tersebut, faktor-faktor perilaku organisasi memiliki karakter multidimensional dan saling berkaitan dalam memengaruhi efektivitas kinerja guru. Setiap faktor tidak bekerja secara terpisah, tetapi saling berinteraksi dalam membentuk sistem perilaku organisasi yang utuh. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor tersebut memerlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi agar menghasilkan perubahan yang signifikan.

Secara keseluruhan, efektivitas kinerja guru dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan perilaku organisasi. Lembaga pendidikan perlu memperkuat motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, budaya kerja, serta OCB secara simultan untuk

¹⁸ Sofia Sofia, Khasnah Syaidah, and Akhmad Shunhaji, "Principal's Effective Communication and Teacher Performance: A Classroom Perspective," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 2 SE-Articles (December 17, 2023): 101–2, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p101-114>.

¹⁹ Arifin and Mardikaningsih, "Pengembangan Kinerja Guru Ditinjau Dari Variabel Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi."

²⁰ Widodo Widodo et al., "Revealing the Effect of Quality of Work Life and Organizational Justice on Indonesian Teachers' Turnover Intention: A Serial Mediation," *Problems and Perspectives in Management* 23, no. 3 (2025): 497, [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(3\).2025.36](https://doi.org/10.21511/ppm.23(3).2025.36).

²¹ Arizqi Ihsan Pratama and Zainab Mahfudhoh, "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kompetensi Sosial Guru Madrasah," *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 2 SE-Artikel (June 20, 2021): 149–50, <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v10i2.4817>.

Fathul Fauzi, *Perilaku Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Di Lembaga Pendidikan* mengembangkan lingkungan kerja dengan kondisi kondusif dan produktif. Dengan demikian, pengelolaan perilaku organisasi yang efektif akan mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Peran Perilaku Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Perilaku organisasi mempunyai peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. Perilaku organisasi tidak hanya mempunyai fungsi sebagai konsep teoretis dalam pendidikan, melainkan juga sebagai instrumen praktis yang mengarahkan interaksi, pola kerja, dan kontribusi individu dalam organisasi. Lingkungan organisasi yang mampu membentuk perilaku kerja yang profesional, produktif dan kolaboratif akan mendorong terciptanya kinerja guru yang efektif. Oleh karena itu, perilaku organisasi menjadi fondasi utama dalam membangun sistem kerja yang akan meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Perilaku organisasi berperan sebagai penggerak motivasi kerja guru. Pengelolaan perilaku organisasi yang baik menciptakan sistem penghargaan, dukungan sosial, dan lingkungan kerja yang mendorong motivasi guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan kinerja yang optimal, memiliki komitmen terhadap tugas, serta mampu berinovasi dalam pembelajaran.²²

Perilaku organisasi juga berperan sebagai pembentuk budaya kerja yang positif di lembaga pendidikan. Perilaku organisasi membangun nilai-nilai kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan kolaborasi antar guru akan menciptakan lingkungan kondusif bagi guru untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah menurunkan kinerja dan kualitas layanan pendidikan.²³

Perilaku organisasi berfungsi sebagai penguat sistem kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi elemen penting dalam membentuk arah dan pola perilaku dalam organisasi. Pemimpin yang kuat akan mampu mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan guru dalam mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah mempunyai peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan inspiratif. ²⁴

²² Warih Anggi Pratiwi, Iis Prasetyo, and Monita Nur Shabrina, "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak," *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 SE-Articles (January 7, 2021): 1745, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.

²³ Winda Lestar Dedik, Tryana Fauziyah, "Organisasi Dan Perilaku Organisasi," *Mesada: Journal of Innovative Research* 2, no. 1 SE-Articles (June 11, 2025): 499, <https://ziaresearch.or.id/index.php/mesada/article/view/100>.

²⁴ Slamet Wijayanto, Ghufroon Abdullah, and Endang Wuryandini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal*

Perilaku organisasi juga berperan sebagai penguat komunikasi organisasi. Komunikasi yang efektif meningkatkan koordinasi, memperkuat hubungan kerja, serta membangun kepercayaan antar anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan, komunikasi yang terbuka dan transparan mendorong partisipasi aktif guru dalam berbagai kegiatan organisasi.²⁵

Perilaku organisasi berperan sebagai pendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB mencerminkan perilaku individu yang secara sukarela yang melampaui tugas utama, seperti kerjasama dengan rekan kerja dan ikut serta secara aktif dalam kegiatan organisasi. Guru yang memiliki OCB tinggi akan memberikan andil lebih besar terhadap organisasi sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.²⁶

Secara keseluruhan, perilaku organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. Penguatan motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, dan OCB secara simultan mengembangkan lingkungan kerja baik. Dengan demikian, pengelolaan perilaku organisasi secara sistematis dan terintegrasi akan meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Strategi Penguatan Perilaku Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru

Strategi penguatan perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di lembaga pendidikan menjadi langkah penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang berorientasi pada mutu. Perilaku organisasi selain punya peran sebagai kerangka konseptual, tetapi punya peran sebagai instrumen strategis dalam membentuk pola kerja guru yang produktif, kolaboratif, dan inovatif. Penguatan perilaku organisasi perlu dilakukan secara terencana melalui integrasi berbagai faktor, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, serta *organizational citizenship behavior* (OCB). Oleh karena itu, strategi yang dikembangkan harus bersifat menyeluruh, sistematis, dan berkelanjutan.

Akuntabilitas Manajemen Pendidikan 9, no. 1 SE-Articles (May 1, 2021): 60–61, <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>.

²⁵ Cahaya Rahma Izandy, Mohammad Muspawi, and K.a Rahman, “PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP N 24 KERINCI,” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7, no. 4 SE-Articles (December 10, 2024): 17419, <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.38829>.

²⁶ Masduki Ahmad and Heni Rochimah, “The Impact of Emotional Intelligences and Reward on Teacher’s Organizational Citizenship Behavior,” *Journal of Educational Science and Technology (EST)* 7, no. 2 (2021): 198, <https://doi.org/10.26858/est.v0i0.19537>.

Strategi pertama menekankan penguatan motivasi kerja guru melalui sistem penghargaan dan pengembangan profesional berkelanjutan. Penguatan motivasi kerja dapat memengaruhi kualitas dan intensitas kinerja guru di Lembaga pendidikan. Motivasi tidak hanya berasal dari individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem yang mendukung dalam organisasi.²⁷

Strategi kedua menekankan penguatan kepemimpinan sebagai penggerak perubahan perilaku organisasi. Penguatan kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk membangun visi yang inspiratif, memperkuat komitmen organisasi, serta memberdayakan guru untuk mencapai kinerja optimal. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat memiliki peran strategis dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif dan mendukung perubahan.²⁸

Strategi ketiga menekankan penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada mutu. Budaya organisasi membentuk nilai-nilai kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan kolaborasi yang menjadi pedoman bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang kuat dan positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.²⁹

Strategi keempat menekankan penguatan komunikasi organisasi yang efektif dan partisipatif. Komunikasi yang terbuka dan transparan meningkatkan koordinasi, memperkuat hubungan kerja, serta membangun kepercayaan antar anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan, penguatan komunikasi organisasi akan mendorong keterlibatan aktif guru dalam berbagai kegiatan organisasi.³⁰

Strategi kelima menekankan pengembangan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang mendukung efektivitas organisasi. Pengembangan OCB diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi agar guru dapat memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap organisasi.³¹

Secara keseluruhan, strategi penguatan perilaku organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di lembaga pendidikan. Integrasi motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan OCB menciptakan lingkungan kerja

²⁷ Niko Sudibjo and Aluysius Songky Ananta, "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Keadilan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Manajemen Pendidikan* 16, no. 2 (2021): 123, <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i2.13818>.

²⁸ Eliana Sari et al., "Meningkatkan Komitmen Guru Melalui Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah," *JURNAL JENDELA PENDIDIKAN* 1, no. 04 SE-Articles (November 20, 2021): 260, <https://doi.org/10.57008/jjp.v1i04.32>.

²⁹ Hasibuan and Hadijaya, "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru."

³⁰ Slamet Riyadi et al., "Analisis Efektivitas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan: Penelitian."

³¹ W. Widodo, Irvandi Gustari, and Rahayu Permana, "A Mediation Model of the Effect of Visionary Leadership on Teachers' Organizational Citizenship Behavior," *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 22, no. 4 (2023): 105, <https://doi.org/10.26803/IJLTER.22.4.7>.

yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada mutu. Dengan demikian, pengelolaan perilaku organisasi secara strategis akan meningkatkan efektivitas kinerja guru secara berkelanjutan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Konsep perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan membentuk suatu sistem yang mengintegrasikan dimensi individu, kelompok, dan organisasi dalam menciptakan pola kerja yang efektif. Perilaku organisasi tidak hanya menggambarkan tindakan individu, tetapi juga mencakup nilai, norma, serta budaya kerja yang berkembang dalam lingkungan pendidikan. Perilaku organisasi dalam hal ini mempunyai fungsi sebagai kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana interaksi antar unsur organisasi memengaruhi efektivitas kinerja guru secara menyeluruh.

Faktor-faktor perilaku organisasi yang memengaruhi efektivitas kinerja guru meliputi motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Peran perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru yaitu sebagai penggerak motivasi kerja guru, pembentuk budaya kerja yang positif, penguat sistem kepemimpinan, penguat komunikasi organisasi, pendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB).

Strategi penguatan perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru perlu dilakukan secara terpadu dan berkelanjutan. Strategi tersebut mencakup penguatan motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, serta pengembangan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Saran

Lembaga pendidikan perlu mengembangkan kebijakan pengelolaan perilaku organisasi. Kebijakan tersebut mencakup langkah-langkah sistematis dalam meningkatkan motivasi kerja, memperkuat budaya organisasi, dan mengembangkan lingkungan kerja yang baik.

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam membentuk perilaku organisasi yang positif. Pemimpin perlu memberikan arah yang jelas, memberdayakan guru, serta membangun komunikasi yang

terbuka dan partisipatif. Upaya tersebut akan mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Guru perlu meningkatkan kesadaran profesional dan mengembangkan perilaku organisasi kerja karena guru tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga berperan aktif dalam pengembangan organisasi melalui peningkatan komitmen, partisipasi, dan kerja sama.

Peneliti selanjutnya perlu mengembangkan kajian ini melalui pendekatan empiris dari penelitian ini secara lebih mendalam agar mendapatkan gambaran secara benar di lapangan tentang perilaku organisasi dalam kaitannya peningkatan efektivitas kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Annisa Dhimar, and Retno Wahyuningsih. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Karangtengah Kabupaten Wonogiri." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 3 SE-Articles of Research (November 23, 2024): 45030–45042. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/21361>.
- Ahmad, Masduki, and Heni Rochimah. "The Impact of Emotional Intelligences and Reward on Teacher's Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Educational Science and Technology (EST)* 7, no. 2 (2021): 197-206. <https://doi.org/10.26858/est.v0i0.19537>.
- Arifin, Samsul, and Rahayu Mardikaningsih. "Pengembangan Kinerja Guru Ditinjau Dari Variabel Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi." *Jurnal Simki Pedagogia* 4, no. 1 SE-Articles (n.d.): 24-32. <https://doi.org/10.29407/jsp.v4i1.14>.
- Dedik, Tryana Fauziyah, Winda Lestar. "Organisasi Dan Perilaku Organisasi." *Mesada: Journal of Innovative Research* 2, no. 1 SE-Articles (June 11, 2025): 495-501. <https://ziaresearch.or.id/index.php/mesada/article/view/100>.
- Djafar, Hamsiah, Hasmia Eka Putri, Putri Nurbaiti, and Zulfikar Hamzah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs MADANI PAO-PAO." *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2021): 10-19. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22111>.
- Fradito, A, and I Iqbal. "Studi Empiris Tentang Kinerja Guru Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Di Madrasah Negeri." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 14, no. 01 (2024): 54-66. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v14i1.19534>.
- Ginting, Desy Brema Sevriani, Julia Ivanna, and Ramsul Nababan. "Perilaku Kewargaan Organisasi Bagi Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Profesi Keguruan." *Jurnal Kewarganegaraan* 18, no. 1 (2021): 1-18. <https://doi.org/10.24114/jk.v18i1.21395>.
- Hasibuan, Putri Mulianda, and Yusuf Hadijaya. "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 5, no. 3 SE-Articles (July 14, 2024): 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>.
- Izandy, Cahaya Rahma, Mohammad Muspawi, and K.a Rahman. "Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP N 24 Kerinci." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7, no. 4 SE-Articles (December 10, 2024): 17416–17423. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.38829>.

- Judge, Stephen P. Robbins dan Timothy A. *Organizational Behavior*, 18th Ed. New York: Pearson, 2022.
- Nailan; A. S.; & Nugraha; M. S. “Memberdayakan Pendidik Melalui Kepemimpinan Transformasional: Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Efektivitas Guru.” *FONDATIA* 8, no. 4 (2024): 833-849. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v8i4.5479>.
- Nasukah, Binti, Sulistyorini Sulistyorini, and Endah Winarti. “The Role of Effective Leaders’ Communication in Improving Institutional Performance.” *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2020): 81-93. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.899>.
- Nur Siti, Maysarah, and Hayati Fitri. “Membangun Dan Membina Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal of Educational Management Research* 1, no. 2 (December 26, 2022): 113–121. <https://doi.org/10.61987/jemr.v1i2.37>.
- Pratama, Arizqi Ihsan, and Zainab Mahfudhoh. “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kompetensi Sosial Guru Madrasah.” *Ta’dibuna: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 2 SE-Artikel (June 20, 2021): 146–150. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v10i2.4817>.
- Pratiwi, Warih Anggi, Iis Prasetyo, and Monita Nur Shabrina. “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.” *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 SE-Articles (January 7, 2021): 1741-1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.
- Putri, Dwiayu Nabila, and Arinka Dwi Azahra. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 2, no. 4 SE-Articles (July 17, 2023): 34-42. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.334>.
- Rachmawati, Lilik, and Laurens Kaluge. “Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS* 14, no. 1 SE-Articles (September 21, 2020): 1-6. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i1.4764>.
- Sari, Eliana, Romario Sihaloho, Sugiarto Sutomo, and Wahyu Sri Ambar Arum. “Meningkatkan Komitmen Guru Melalui Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *JURNAL JENDELA PENDIDIKAN* 1, no. 04 SE-Articles (November 20, 2021): 250-264. <https://doi.org/10.57008/jjp.v1i04.32>.
- Siskawati, Garina, Mohamad Muspawi, and K A Rahman. “Penerapan Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jurnal Media Informatika* 6, no. 2 SE- (February 12, 2025): 1282-1288. <https://doi.org/10.55338/jumin.v6i2.5440>.
- Slamet Riyadi, Andri Astuti, Nurul Hikmah, Nur'aini, Dina Mayadiana Suwarma, Rabiyyatul Jasiyah, and Dyah Vierdiana. “Analisis Efektivitas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan: Penelitian.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 4, no. 1 SE-Articles (August 8, 2025): 3667-3673. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2172>.
- Sofia, Sofia, Khasnah Syaidah, and Akhmad Shunhaji. “Principal’s Effective Communication and Teacher Performance: A Classroom Perspective.” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 2 SE-Articles (December 17, 2023): 101–114. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p101-114>.
- Sudibjo, Niko, and Aluysius Songky Ananta. “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Keadilan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Manajemen Pendidikan* 16, no. 2 (2021): 113-127. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i2.13818>.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pres, 2021.
- Widodo, W., Irvandi Gustari, and Rahayu Permana. “A Mediation Model of the Effect of Visionary Leadership on Teachers’ Organizational Citizenship Behavior.”

- International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 22, no. 4 (2023): 104-123. <https://doi.org/10.26803/IJLTER.22.4.7>.
- Widodo, Widodo, Eryco Muhdaliha, Panca Maulana Firdaus, Ahmad Rojikun, and Achmad Tarmizi. "Revealing the Effect of Quality of Work Life and Organizational Justice on Indonesian Teachers' Turnover Intention: A Serial Mediation." *Problems and Perspectives in Management* 23, no. 3 (2025): 495-508. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(3\).2025.36](https://doi.org/10.21511/ppm.23(3).2025.36).
- Wijayanto, Slamet, Ghufon Abdullah, and Endang Wuryandini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 SE-Articles (May 1, 2021): 54-63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>.