

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kenyamanan Kerja terhadap Kinerja Guru

Rosdiana¹, Dessy Wardiah², Andi Rahman³

^{1,2,3} Universitas PGRI Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Apr 25, 2025

Revised Mei 15, 2025

Accepted Jun 20, 2025

Keywords:

Budaya organisasi
Kenyamanan kerja
Kinerja guru

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between organizational culture and work engagement with teacher performance at SMK Negeri Indralaya Selatan District. This study uses a quantitative method. The population studied was all 88 teachers. Data were collected through observation, questionnaires with a Likert scale, and documentation. Validity and reliability tests were carried out to ensure that the research instrument was reliable and could be used to measure teacher performance. The results of the study showed that organizational culture had a significant effect on teacher performance. From data analysis using the t-test, it was found that there was a strong relationship between the two independent variables and teacher performance. This study provides in-depth insight into the factors that influence teacher performance, organizational culture and work engagement are important elements in improving the effectiveness of teaching in this school. The conclusion of this study is that an increase in organizational culture and work engagement can have positive implications for teacher performance, so it is important for schools to pay attention to these aspects in an effort to improve the quality of education.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Rosdiana,
Universitas PGRI Palembang,
Jl. Jend. A. Yani Lorong Gotong Royong, 9/10, Kec. Seberang Ulu II,
Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. Kode pos 30116
Email: rosdianajasmine@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan organisasi yang setidaknya memiliki empat komponen yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, yaitu tujuan, materi, proses, dan evaluasi. Kegiatan pembelajaran berada pada komponen proses, sehingga untuk mencapai tujuan organisasi, prosesnya harus unggul. Guru adalah tenaga pendidik yang terlibat langsung dalam proses tersebut. Ia adalah sumber belajar, fasilitator, motivator, pengajar, dan pembimbing bagi siswa dalam belajar. Siswa sendiri adalah peserta didik, mereka adalah subjek dan juga bisa menjadi objek pembelajaran dengan karakter yang berbeda-beda. Kegiatan belajar dan mengajar merupakan tanggung jawab guru. Baik tidaknya suatu proses pembelajaran tergantung dari kinerja guru mengajar. Ia bertanggungjawab terhadap pekerjaannya karena sebagai profesional ia mendapatkan upah atau gaji (Puspita, 2020). Namun, dalam pelaksanaan tugasnya guru harus didukung oleh sekolah dan masyarakat untuk mencapai tujuan dan kualitas pendidikan yang tinggi (Rahmatullah & Nugraha, 2024). Tanggungjawabnya berkaitan dengan jiwa dan masa depan generasi bangsa, di lain sisi ia secara personal juga memiliki kebutuhan pribadi, masalah pribadi dan lain-lain namun ia harus memberikan contoh yang baik. Kondisi seperti ini mesti didukung dengan suasana kerja yang baik dan ideal agar dapat mengajar dengan berkualitas dan mencapai tujuan organisasi. Suasana kerja yang nyaman berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi yang ditandai dengan munculnya rasa mencintai pekerjaannya (Nafis et al., 2023).

Kenyamanan dalam bekerja didukung oleh budaya organisasi yang menghasilkan sikap, tindakan, dan pemikiran yang positif dari semua guru sewaktu bekerja (Badru et al., 2022). Hal tersebut mendorong guru inovatif, kreatif, dan produktif dalam mengembangkan kemampuan siswa. Guru sebagai ujung tombak pendidikan, diharapkan memiliki kemampuan dasar yang dibutuhkan sebagai pendidik, pembimbing, pelatih, dan fasilitator belajar. Guru diharapkan mampu mengorganisir pembelajaran dengan baik agar siswa dapat menguasai kompetensi kognitif, afektif, dan psikomotorik. Ia dihadapkan mampu menyiapkan guru sesuai dengan minat, bakat, dan perkembangan peserta didik (Astuti & Ismail, 2025), serta memiliki kinerja yang baik sebagai tolak ukur keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (Sartika et al., 2023). Berkualitas atau tidaknya proses pendidikan tergantung pada kreativitas dan inovasi guru. Hal ini dapat diwujudkan melalui motivasi kerja guru, pengetahuan, rasa memiliki, iklim kerja, rekan kerja dan lingkungan (Puspita, 2018). Lingkungan dengan semangat kerja yang tinggi memudahkan pencapaian tujuan organisasi (Fadhli, 2020).

Permasalahannya, kinerja guru dalam dua tahun terakhir mengalami penurunan yang tinggi sehingga harus segera diatasi. Pembiaran terhadap masalah ini mengganggu proses belajar mengajar dan berdampak pada penurunan kinerja sekolah dalam mencapai tujuan. Sekolah sebagai salah satu organisasi, memiliki budaya kerja yang tumbuh dan berkembang seperti organisasi lain pada umumnya. Berkembangnya budaya tersebut ditentukan oleh sikap, pola pikir, dan perilaku setiap civitas sekolah. Budaya sekolah mengacu pada cara setiap warganya termasuk kepala sekolah, guru, dan anggota staf lainnya dalam bekerja sama dan seperangkat keyakinan, nilai, dan asumsi yang mereka yakini. Budaya sekolah merupakan faktor penting mempengaruhi respon terhadap lingkungan eksternalnya. Sistem pemeringkatan didasarkan pada pentingnya faktor-faktor tertentu dan cara kerjanya secara spesifik. Ia memberi kerangka kerja yang mengatur dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah.

Guru di Kabupaten Indralaya Selatan berasal dari berbagai daerah yang berbeda. Setiap guru membawa budaya sesuai dengan latar belakang daerah asalnya, sehingga karakter guru mempengaruhi cara mereka bekerja. Apakah hal ini berdampak pada budaya organisasi? Tentu, sangat menarik untuk dikaji. Budaya kerja organisasi menjadi bagian yang mempengaruhi kinerja guru. Begitu pula kenyamanan guru dalam bekerja, serta keterikatan dengan pekerjaannya. Hal yang menjadi motivasi dan memberi energi positif dengan pekerjaan sehingga muncul keinginan untuk dapat berkontribusi yang baik terhadap keberhasilan organisasi (Rakhim, 2020; Mulyani & Kartadiharja, 2023). Sangat penting bagi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama membangun budaya organisasi yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya dengan menjaga komunikasi efektif saat bekerja (Matondang et al., 2025). Kebiasaan ini dapat menjadi budaya yang baik untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu, keterlibatan kerja juga penting untuk dimiliki oleh setiap individu agar dapat memberikan dorongan positif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kecamatan Indralaya Selatan, berlangsung dari bulan Mei hingga Juli 2024. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Tujuannya adalah untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang relevan, terutama pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, dengan menitikberatkan pada analisis data-data numerikal untuk memahami fenomena yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian diambil seluruh guru SMK berjumlah 88 orang. Semua guru dijadikan sampel mengingat jumlahnya kurang dari 100. Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu (a) observasi, penulis mengamati secara langsung kondisi di lokasi penelitian untuk memverifikasi desain penelitian; (b) kuesioner, menggunakan kuesioner tertutup dengan skala likert untuk mengumpulkan data budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja guru; dan (c) dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari sumber-sumber tertulis seperti buku-buku dan laporan kegiatan. Selanjutnya dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan Skala Likert. Setiap indikator variabel akan diukur dengan gradasi jawaban dari “selalu” hingga “tidak pernah”. Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Data dianalisis menggunakan analisis kuantitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Karakteristik responden Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kecamatan Indralaya Selatan, yaitu mayoritas pendidikannya S1 sebanyak 89%, dan responden S2 sebanyak 11%. Total data deskriptif variabel organisasi sebesar 10929, nilai maksimum dan minimum sama yaitu 32. Nilai rata-rata sebesar 124,19 dengan standar deviasi sebesar 7,233. Histogram menunjukkan bahwa kurva berbentuk simetris, sehingga budaya organisasi dapat diketahui aktif atau tidak. Indikator masing-masing item pertanyaan pada variabel budaya organisasi menunjukkan total skor 124,19 yaitu baik.

Kenyamanan kerja diukur dengan menggunakan skala likert untuk menilai persepsi mereka terhadap situasi. Dari hasil pengukuran diperoleh data tingkat work engagement tertinggi sebesar 138 dengan tingkat respon sebesar satu orang per satu persen, dan tingkat *work engagement* terendah sebesar 98 dengan tingkat respon sebesar dua orang per satu persen. Jumlah total data yang diperoleh adalah 11076. Selisih antara nilai tertinggi dan terendah adalah 40. Nilai rata-rata (mean) adalah 125,86 dengan standar deviasi 7,306. Dari hasil kuesioner dipresentasikan kepada 88 responden diperoleh data jumlah jawaban siswa sebanyak 11122, angka tertinggi 139, dan angka terendah 100. Rasio keseluruhan adalah 126,39, dengan standar deviasi 7,132. Jumlah terbesar dari kinerja guru adalah 139 dengan jumlah satu orang (1,1%). Melalui penggunaan statistik data parametrik, yang bekerja dengan asumsi bahwa data dari setiap variabel memiliki distribusi normal, homogenitas, dan linearitas. Akibatnya, statistik parametrik tidak dapat digunakan sehingga normalitas, homogenitas, dan linearitas harus diterima dalam analisis terhadap 88 responden. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebuah variabel endogen berdistribusi normal atau tidak. Tujuan dari normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sampel normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan software SPSS versi 29.

Table 1. Normality Test Results
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.99314661
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.064
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e Sig.		.169
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.159
	Upper Bound	.178

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

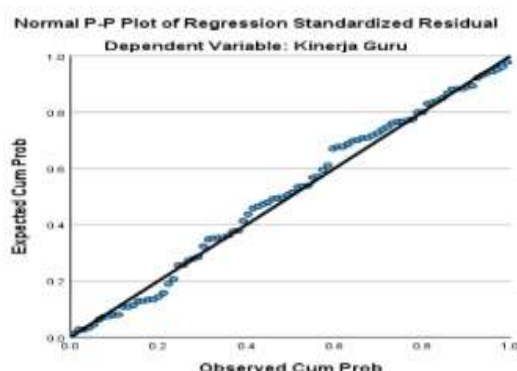
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: SPSS versi 29

Berdasarkan Tabel 1, jika menerima normalitas dan memiliki signifikansi $0,200 > 0,05$ menunjukkan bahwa distribusi residual normal. Nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $> 0,05$ menunjukkan data budaya organisasi, kenyamanan kerja, dan kinerja guru berdistribusi normal.



Gambar 1. Normal P-P Regression Plot Standardized Residual

Gambar tersebut mengilustrasikan data terdistribusi secara diagonal. Kita dapat menyimpulkan bahwa variabel dependen Y mengharapkan normalitas meskipun data menunjukkan pola yang normal. Hasil uji homogenitas kemudian ditampilkan. Selanjutnya, uji homogenitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis berasal dari populasi yang tidak berbeda dalam hal keragaman. Dengan kata lain, uji ini memastikan varians antar kelompok data Y yang dikembangkan berdasarkan kesamaan nilai X adalah seragam. Uji homogenitas varians dengan menggunakan statistik Levene's test of homogeneity of variances, dasar pengambilan keputusan pada uji homogenitas adalah: Jika probabilitas atau sign $\geq 0,05$, maka varians sampel dinyatakan homogen. Jika nilai probabilitas atau sign $< 0,05$, maka varians sampel dinyatakan tidak homogen.

Dari data diketahui budaya organisasi, kenyamanan kerja, dan kinerja guru pada SMK Negeri di Kecamatan Indralaya Selatan bersifat homogen. Untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan atau tidak. Penelitian ini berfokus pada variabel X1 (budaya organisasi), Y (kinerja guru), dan X2 (keterlibatan kerja). Kriteria dari uji linearitas adalah: Jika nilai sign pada baris linearity $\geq \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka hubungan antara variabel budaya organisasi dan kenyamanan kerja adalah linear. Jika nilai sign pada baris linearity $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka hubungan antara variabel budaya organisasi dan work engagement tidak linear. Berikut ini adalah hasil uji linearitas dari variabel-variabel dalam penelitian ini.

Table 2. Homogeneity Test Results

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Performanc Based on Mean	.002	1	174	.969
e Based on Median	.017	1	174	.896
Based on Median and with adjusted df	.017	1	173.753	.896
Based on trimmed mean	.000	1	174	.984

Sumber: SPSS Versi 29

Dari data diketahui budaya organisasi, kenyamanan kerja, dan kinerja guru bersifat homogen. Untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan atau tidak. Penelitian ini berfokus pada variabel X1 (budaya organisasi), Y (kinerja guru), dan X2 (keterlibatan kerja). Kriteria dari uji linearitas adalah: Jika nilai sign pada baris linearity $\geq \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka hubungan antara variabel budaya organisasi dan keterlibatan kerja adalah linear. Jika nilai sign pada baris linearity $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka hubungan antara variabel budaya organisasi dan work engagement tidak linear. Berikut ini adalah hasil uji linearitas dari variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Variabel X1 dan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Teacher Performance * Organizational Culture	Between Groups	(Combined)	2147.313	20	107.366	3.158	<,001
		Linearity	1092.956	1	1092.956	32.152	<,001
		Deviation from Linearity	1054.357	19	55.492	1.632	.073
	Within Groups		2277.551	67	33.993		
	Total		4424.864	87			

Sumber: SPSS versi 29

Hasil penelitian diperoleh ada hubungan yang signifikan antara variabel organisasi dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai α sebesar 0,073 lebih besar dari nilai ambang batas 0,05. Hal ini ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Variabel Kenyamanan Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Teacher Performance * Work Engagement	Between Groups	(Combined)	2134.061	23	92.785	2.592	.001
		Linearity	800.063	1	800.063	22.352	<,001
		Deviation from Linearity	1333.998	22	60.636	1.694	.053
	Within Groups		2290.803	64	35.794		
Total			4424.864	87			

Sumber: SPSS Versi 29

Hasil perbandingan work engagement dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Hubungan antara work engagement dengan kinerja guru adalah signifikan, dimana $\alpha = 0,053 > 0,05$ pada garis linearitas. Selanjutnya, tujuan multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel (X1) dan (X2). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 dan VIF lebih besar dari 10,00, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.777	1.286
.777	1.286

a. Dependent Variable: Teacher Performance

Berdasarkan Tabel 5 tidak terjadi multikolinearitas pada variabel budaya organisasi (X1) dan keterikatan kerja (X2) yang ditunjukkan dengan nilai toleransi $0,777 > 0,010$ yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Apabila nilai VIF kurang dari 10.000 maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji autokorelasi merupakan pengujian dalam regresi yaitu nilai variabel dependen yang tidak

mempengaruhi nilai variabel tersebut. Pengujian ini untuk mengetahui apakah data berautokorelasi atau tidak, dan apabila tidak maka digunakan persamaan Durbin Watson (DW) dengan rentang -2 sampai dengan +2 yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier, analisis korelasi berganda, uji F (Simultan), uji t (Parsial), dan koefisien determinasi.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi
Correlations

		organizational culture	Work Engagement	Teacher Performance
organizational culture	Pearson Correlation	1	.472**	.497**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	88	88	88
Work Engagement	Pearson Correlation	.472**	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	88	88	88
Teacher Performance	Pearson Correlation	.497**	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai tanda korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru sebesar $< 0,001$ dimana nilai tersebut $< 0,05$ maka H_0 ditolak dengan demikian terdapat korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Dapat diketahui nilai tanda korelasi antara variabel keterikatan kerja dengan kinerja guru sebesar $< 0,001$ dimana nilai tersebut $< 0,05$ maka H_0 ditolak dengan demikian disimpulkan terdapat korelasi antara variabel kenyamanan kerja dengan kinerja guru SMK N di Kecamatan Indralaya Selatan.

Table 7. ANOVA Test Results

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1300.014	2	650.007	17.681	<,001 ^b
Residual	3124.849	85	36.763		
Total	4424.864	87			

a. Dependent Variable: Teacher Performance

b. Predictors: (Constant), *Work Engagement*, organizational culture

Dilihat dari tabel tersebut nilai tandanya $< 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, kenyamanan kerja dengan kinerja guru.

Table 8. Coefficient of Determination

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.277	6.063

Predictors: (Constant), *Work Engagement*, *Organizational Culture*

Diketahui nilai R Square sebesar 0,294, koefisien determinasi sebesar 29,4% dari hasil tersebut dikatakan terdapat pengaruh signifikansi budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja guru. Tujuannya adalah untuk menguji apakah masing-masing variabel budaya organisasi (X1) dan work engagement (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru secara parsial. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas (sign) $< 0,05$ H_0 ditolak. Jika nilai probabilitas (sign) $\geq 0,05$ H_0 diterima.

Table 9. Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		
B	Std. Error	
49.562		13.048
.376		.102
.239		.101

a. Dependent Variable: Teacher Performance

Dari tabel tersebut diketahui nilai signifikansi work engagement sebesar $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh work engagement terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Indralaya Selatan. Dari tabel tersebut juga diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis statistik pada program SPSS versi 29 meliputi analisis regresi linier, analisis korelasi berganda, analisis F (Simultan), analisis uji t (Parsial), dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil tersebut, nilai taraf tanda $< 0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Indralaya Selatan. Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja guru (Y). Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) digunakan nilai R Square sebesar 0,294 dengan koefisien determinasi sebesar 29,4% yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Indralaya Selatan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam mengajar (Husnah et al., 2021). Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja (Rianahsari et al., 2023), perilaku organisasi terhadap kinerja ASN menunjukkan hasil positif dan signifikan (Marwan & Rahman, 2022).

Pengaruh Kenyamanan Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis kedua menemukan adanya hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kinerja guru (tanda = $0,020 < 0,05$). Meningkatnya kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Indralaya Selatan disebabkan oleh meningkatnya keterikatan kerja dari individu guru. Selanjutnya besarnya hubungan antara keterikatan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) dapat diketahui berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 29. Dengan kata lain, keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam konsep kepemimpinan transformasional, kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik berusaha memimpin dengan baik, memperhatikan guru dan staf, kinerja serta pengembangannya menjadi lebih baik (Restiani et al., 2024). Kenyamanan bekerja berhubungan positif dengan kinerja guru (Mulyani & Kartadiharja, 2023). Guru yang bekerja dengan suasana hati yang nyaman, merasa didukung dan diperhatikan dapat bersemangat menyelesaikan tugasnya serta merasa memiliki sekolah sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kenyamanan Kerja terhadap Kinerja Guru

Temuan yang dihasilkan adalah terdapat pengaruh budaya organisasi dan Kenyamanan kerja terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Indralaya Selatan. Dari hasil F tabel diketahui F hitung lebih besar dari nilai F tabel dengan taraf tanda $< 0,001 < 0,05$. Nilai taraf signifikan $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05 atau 5% sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kenyamanan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,294 dan koefisien determinasi sebesar 29,4%, disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kenyamanan kerja terhadap kinerja guru SMK yang membudayakan program Senyum, Sapa, dan Salam dalam bekerja antar warga sekolah serta menjaga keamanan, ketertiban, keteduhan, kebersihan, kekeluargaan, keindahan, dan kesehatan sekolah menjadikan suasana kerja nyaman bagi guru sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tugasnya (Kholili &

Fajaruddin, 2020). Guru yang bekerja dengan suasana hati yang damai, tenang dan bahagia karena antar guru ada kerjasama yang baik, interaksi yang akrab dan kekeluargaan serta komunikasi yang terjaga satu dan lainnya menciptakan budaya kerja yang baik. Hal ini menjadikan guru betah berada di sekolah dan dapat berkeja dengan nyaman. Hubungan kerja yang efektif dan efisien seperti ini dibutuhkan oleh organisasi. Budaya kerja ini sangat bergantung pada kemampuan manajerial kepala sekolah mengelola sumber daya manusia dan memimpin dengan bijaksana. Budaya kerja yang baik dapat mendorong kemampuan kerja guru yang positif dan produktif sehingga kinerja guru meningkat (Adisatria et al., 2024).

4. KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang bekerja di sekolah dengan budaya kerja yang baik maka kinerjanya pun akan baik. Begitu pula dengan work engagement terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kenyamanan bekerja membuat guru dapat menyelesaikan tugasnya dengan mudah, bersemangat, dan gembira dengan keterikatan yang tinggi terhadap sekolahnya. Secara bersama-sama budaya organisasi dan work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, sekolah sebagai organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih baik agar guru nyaman bekerja, saling menyapa, saling membantu, dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas sehingga kinerja seluruh guru terus meningkat.

REFERENCES

- Adisatria, W., Sabar, & Juansih. (2024). The Role of Managerial Social Capital Head of Police Sector in Strengthening the Influence of Human Capital Leaders on Human Relations. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 17(1), 108–122. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i1.53573>
- Astuti, M., & Ismail, F. (2025). *Pengantar Kurikulum Pendidikan Agama Islam Referensi untuk Perguruan Tinggi Kependidikan Islam*. Puspita Jaya Barokah.
- Badru, M., Ghofur, A., & Mashadi, M. (2022). Hubungan Antara Daya Inovatif Kepala Sekolah, Budaya Kerja Guru Dan Etos Kerja Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran di SMK Kabupaten Malang. *Journal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(6), 466–471. <https://doi.org/10.36418/locus.v1i6.144>
- Fadhli, M. (2020). Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.7>
- Husnah, A., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 19–30. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38599>
- Kholili, A. N., & Fajaruddin, S. (2020). Manajemen strategik peningkatan mutu lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 53–69. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.31630>
- Marwan, & Rahman, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 03(2774–8979), 15–23. <https://jurnal.habi.ac.id/index.php/Pendikdas>
- Mulyani, H., & Kartadiharja, R. O. (2023). Hubungan Work Engagement dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 8(2), 233–244. <https://doi.org/10.15575/isema.v8i2.29731>
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT . X Pasuruan , Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 8(1), 44–53.
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan)*. Deepublish.
- Puspita, W. (2020). *Manajemen Laboratorium untuk Mahasiswa dan Umum*. Deepublish.
- Rahmatullah, I., & Nugraha, M. S. (2024). Strategic Management Implementation in Teacher and Educational Personnel Management to Improve Education Quality at MAN Kota Cimahi. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 6(2), 227–237. <https://doi.org/10.51178/jetl.v6i2.2040>
- Restiani, B., Harii, H., & Rini, R. (2024). The Effect of Principal Transformational Leadership on Teacher Performance to Improve Student Achievement: A Literature Review. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 8(1), 159–165. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v8i1.5809>
- Rianahsari, Fitria, H., & Eddy, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Kecamatan Padang *Journal on Education*, 06(01), 2465–

2480. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/31282%0Ahttp://digilib.unimed.ac.id/31282/9/9> NIM. 8156132018 BAB I.pdf
- Sartika, L., Widayatsih, T., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal on Education*, 05(03), 6802–6812. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1465>.