



## **Budaya Organisasi Islami dalam Meningkatkan Kinerja dan Kesejahteraan Psikologis Guru di Sekolah: Sebuah *Literature Review***

### ***Islamic Organizational Culture in Improving Teacher Performance and Psychological Well-Being in Schools: A Literature Review***

**Dea Winanda Tambak<sup>1</sup>, Syari Riqki Bintania<sup>2</sup>, Intan Permata Sari Nasution<sup>3</sup>,  
Nurhalimah<sup>4</sup>, Shopyyah Chairanie Simanjuntak<sup>5</sup>**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [winanda0303232048@uinsu.ac.id](mailto:winanda0303232048@uinsu.ac.id)<sup>1</sup>, [syaririqkibintania@uinsu.ac.id](mailto:syaririqkibintania@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>, [intan0303231063@uinsu.ac.id](mailto:intan0303231063@uinsu.ac.id)<sup>3</sup>,  
[nurhalimah0303232042@uinsu.ac.id](mailto:nurhalimah0303232042@uinsu.ac.id)<sup>4</sup>, [shopyyah0303232054@uinsu.ac.id](mailto:shopyyah0303232054@uinsu.ac.id)<sup>5</sup>

#### Article Info

##### Article history :

Received : 16-06-2026

Revised : 18-06-2026

Accepted : 20-06-2026

Published : 22-06-2026

#### Abstract

*Education is the primary foundation for developing the quality of every human being. Teachers play a strategic role in this process, particularly in Islamic-based schools, which require teachers to be both academic and religious role models. This study aims to analyze previous findings regarding the implementation of Islamic organizational culture, its impact on teacher performance, and its contribution to teacher psychological well-being in schools. The research method used was a qualitative literature review approach to examine and synthesize findings from books, scientific journals, and relevant academic documents. The findings on the values of trustworthiness, sincerity, brotherhood, honesty, and responsibility play a crucial role in fostering a positive work environment, both physically, socially, and spiritually. This culture has been shown to enhance discipline, motivation, professionalism, and teamwork, thus directly impacting teacher performance. Internalizing the values of Islamic organizational culture can prevent burnout, strengthen psychological resilience, and increase teacher job satisfaction. An Islamic organizational culture can also foster teacher motivation and loyalty to the educational institution.*

**Keywords:** *Islamic organizational culture, teacher performance, psychological well-being*

#### Abstrak

Pendidikan merupakan landasan utama pembangunan kualitas setiap manusia. Guru memegang peran strategis dalam proses tersebut, terutama di sekolah berbasis Islam yang menuntut guru menjadi teladan akademik sekaligus religius. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai temuan terdahulu mengenai implementasi budaya organisasi Islami, pengaruh kinerja guru dan kontribusinya terhadap kesejahteraan psikologis guru di sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan *literature review* untuk menelaah dan menggabungkan berbagai temuan dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen akademik yang relevan. Hasil temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dibangun dengan landasan nilai amanah, ikhlas, ukhuwah, kejujuran, dan tanggung jawab berperan penting untuk membangun lingkungan kerja yang positif baik secara fisik, sosial serta spiritual. Budaya membuktikan dapat meningkatkan disiplin, motivasi, profesionalitas, dan kerja sama yang baik sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Internalisasi nilai-nilai-nilai budaya organisasi Islami dapat mencegah terjadinya *burnout*, memperkuat ketahanan psikologis, dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Organisasi budaya Islami juga mampu menumbuhkan motivasi dan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan.

**Kata Kunci:** *Budaya organisasi Islami, Kinerja guru, Kesejahteraan psikologis*



## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan landasan utama yang paling penting dalam pembangunan kualitas manusia, dan guru memiliki peran strategis sebagai pelaku inti dalam proses pendidikan. Di sekolah berbasis islam, guru tidak hanya dituntut untuk mencapai tujuan akademik, tetapi diharapkan juga dapat menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai religius dan karakter islami. Dalam situasi seperti ini, budaya organisasi islami menjadi komponen penting yang mempengaruhi kinerja guru dan kesejahteraan psikologis mereka. Dalam manajemen sekolah, nilai-nilai islam seperti ikhlas, amanah, dan ukhuwah dapat diterapkan. Nilai-nilai ini menciptakan lingkungan kerja yang religius dan saling membantu, yang secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan etos kerja guru.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan faktor pendukung lainnya seperti kompensasi. Kinerja guru juga ditunjukkan oleh tugas dan fungsinya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa madrasah yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai islam kedalam praktik manajemen mereka, menunjukkan tingkat kepuasan guru, keterlibatan siswa, dan keberhasilan institusi yang lebih tinggi. Selain itu, kepemimpinan spiritual menunjukkan peran penting dalam meningkatkan komitmen profesional guru dan mendorong perbaikan mutu berkelanjutan (Holili & Shafa, 2025).

Kesejahteraan psikologis guru yang mencakup kesehatan mental, kepuasan kerja, dan kemampuan bertahan juga memiliki hubungan signifikan dengan kinerja. Kesejahteraan spiritual guru berdampak positif pada kinerja guru itu sendiri, dimana semakin tinggi tingkat kesejahteraan spiritual, semakin besar kemungkinan peningkatan kinerja. Dalam praktiknya, guru sering menghadapi berbagai tantangan seperti beban administrasi yang tinggi, tuntutan profesionalisme, perubahan kurikulum, serta tanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis guru apabila tidak diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, budaya organisasi islami yang menekankan nilai-nilai spiritual, kebersamaan, dan kepedulian sosial dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya kesejahteraan psikologis guru di sekolah (Yundelfa et al., 2025).

Berdasarkan uraian diatas, kajian mengenai budaya organisasi islami dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan psikologis guru menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai hasil penelitian terdahulu terkait implementasi budaya organisasi islami, pengaruhnya terhadap kinerja guru, dan kontribusinya terhadap kesejahteraan psikologis guru di sekolah. Melalui artikel ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya budaya organisasi islami sebagai salah satu strategi dalam mengembangkan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia di sekolah.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *literature review* sebagai pendekatan utama untuk menelaah dan menggabungkan berbagai temuan penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi Islami, kinerja guru, serta kesejahteraan psikologis guru. Menurut Moleong penelitian dengan metode kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memahami berbagai fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, dan tindakan.



Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal ilmiah dan dokumen akademik lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian untuk menghasilkan sebuah tulisan yang berkenaan dengan suatu topik tertentu.

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **1. Konsep Budaya Organisasi Islami**

Budaya organisasi Islami merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi yang berlandaskan pada ajaran Al-Qur'an dan Hadis. Budaya tersebut menjadi pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak sehingga dapat membentuk karakter organisasi yang berbeda dengan organisasi lainnya. Dalam perspektif Islam, budaya organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan secara material, tetapi juga diarahkan pada pencapaian nilai-nilai spiritual dan keberkahan. Oleh karena itu, seluruh aktivitas organisasi harus didasarkan pada nilai-nilai Islam yang mengedepankan kejujuran, amanah, keadilan, tanggung jawab, kerja sama, dan kedisiplinan sebagai landasan dalam mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi Islami juga dipahami sebagai sistem nilai yang tumbuh dari kebiasaan dan pola perilaku yang dilakukan secara terus-menerus oleh anggota organisasi sehingga menjadi identitas dan ciri khas organisasi tersebut. Sistem nilai tersebut tidak hanya mengatur hubungan antara individu dengan organisasi, tetapi juga mengatur hubungan antaranggota organisasi berdasarkan prinsip ukhuwah Islamiyah dan saling tolong-menolong dalam kebaikan. Dengan adanya budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam, setiap anggota organisasi akan memiliki kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan hanya sebagai kewajiban profesional, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dan ibadah kepada Allah Swt. (Wahyuni & Azizah, 2022).

Budaya organisasi dalam pandangan islam harus dibangun melalui keseimbangan antara prinsip-prinsip manajemen modern dan nilai-nilai keagamaan. Islam mengajarkan pentingnya etos kerja yang tinggi, kedisiplinan, kerja keras, serta sikap tawakal dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi Islami tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas organisasi, tetapi juga membentuk sumber daya manusia yang memiliki akhlak mulia dan kualitas kerja yang baik. Keseimbangan antara aspek profesional dan spiritual tersebut menjadikan budaya organisasi Islami mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan berorientasi pada kemaslahatan Bersama.

Budaya organisasi Islami memiliki peran yang penting dalam membangun komitmen anggota organisasi terhadap visi dan misi yang telah ditetapkan. Nilai-nilai yang terkandung di dalamnya dapat menjadi perekat yang menyatukan seluruh anggota organisasi sehingga tercipta rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong anggota organisasi untuk bekerja secara optimal serta meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, budaya organisasi Islami juga mampu membentuk suasana kerja yang nyaman karena didasarkan pada nilai saling menghormati, keadilan, dan kepedulian terhadap sesama anggota organisasi (Mustari, 2022).

Integrasi nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis dalam budaya organisasi menjadi salah satu ciri utama budaya organisasi Islami. Nilai-nilai seperti keadilan, musyawarah, persaudaraan,



tanggung jawab, dan kerja sama merupakan prinsip-prinsip yang harus diterapkan dalam pengelolaan organisasi. Prinsip keadilan diperlukan agar setiap anggota memperoleh hak dan kewajiban yang seimbang, sedangkan prinsip musyawarah menjadi dasar dalam pengambilan keputusan sehingga dapat meminimalkan konflik dalam organisasi. Selain itu, nilai persaudaraan dan kerja sama dapat memperkuat hubungan antaranggota organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif. Penerapan nilai-nilai tersebut terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta kualitas kinerja anggota organisasi (Nabila et al., 2025).

Budaya organisasi islami pada dasarnya tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter dan moral anggota organisasi. Melalui budaya organisasi yang berlandaskan ajaran Islam, setiap anggota organisasi didorong untuk memiliki sikap jujur, amanah, disiplin, bertanggung jawab, dan senantiasa bekerja dengan niat ibadah. Nilai-nilai tersebut akan membentuk lingkungan organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga penuh dengan rasa kebersamaan dan kepedulian. Dengan demikian, budaya organisasi Islami dapat menjadi fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang efektif, berkualitas, serta mampu memberikan manfaat bagi seluruh anggotanya dan masyarakat secara luas.

## **2. Nilai Amanah, Kerja Sama, Tanggung Jawab**

Nilai amanah merupakan sebuah prinsip yang mengutamakan kejujuran, integritas, serta kemampuan seorang individu dalam menjaga kepercayaan yang telah diberikan kepadanya. Dalam organisasi Islam, amanah tidak hanya mencakup tanggung jawab yang profesional, tetapi juga menjadi dimensi spiritual yang membentuk karakter seseorang seperti pertanggungjawaban kepada Allah Swt. Oleh karena sebab itu, seorang individu yang memiliki sifat Amanah cenderung menunjukkan perilaku kerja yang etis, transparan, dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas organisasi (Khairuddin et al, 2023).

Kerja sama adalah aspek penting dalam menciptakan efektivitas sebuah organisasi melalui hubungan yang harmonis antar anggota. Dalam perspektif Islam, kerja sama akan berlandaskan pada konsep *ta'awun*, yaitu saling membantu dalam kebaikan dan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Budaya kerja sama akan berkolaborasi dalam meningkatkan lingkungan kerja yang baik, memperkuat dalam berkomunikasi, serta meminimalkan konflik internal. Dengan adanya kerja sama ini akan berdampak pada efektivitas kerja, dan juga kualitas hubungan sosial dalam organisasi (Supianto et al, 2023).

Tanggung jawab merupakan sikap seorang individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan peran yang telah diambil serta menerima konsekuensi atas setiap Tindakan yang dilakukan. Tanggung jawab dalam organisasi dapat dipandang sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt, dan komitmen terhadap suatu organisasi. Nilai ini mencakup kedisiplinan, kesungguhan dalam bekerja, ketaatan terhadap aturan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Peranan nilai tanggung jawab akan konsisten dan mampu meningkatkan kualitas dalam kinerja dan menumbuhkan rasa untuk memiliki tujuan terhadap organisasi. Tanggung jawab ini menjadi salah satu dasar untuk mendukung terciptanya suatu budaya kerja yang profesional dan harmonis (Nisa & Savitri, 2023).



### **3. Lingkungan Kerja Positif dalam Perspektif Budaya Islami**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis guru. Budaya organisasi Islami memandang bahwa lingkungan kerja yang positif tidak hanya ditinjau dari aspek fisik misalnya fasilitas yang memadai dan ruangan yang nyaman, tetapi bisa berasal dari aspek sosial dan spiritual yang mencakup antaranggota saling berhubungan dengan harmonis, iklim organisasi yang saling mendukung serta suasana dengan nilai-nilai keislaman.

Lingkungan kerja positif sosial pada aspek dapat dilihat dari komunikasi yang saling terbuka, kerja sama yang baik, saling menghargai, dan adanya dukungan dari pemimpin maupun rekan kerja. Dengan begitu setiap individu akan merasakan dirinya diterima sehingga dapat membangun rasa percaya, memperkuat hubungan serta kebersamaan, dan mengurangnya terjadinya konflik diantara anggota (Marlina & Hidayat, 2025). Pada aspek spiritual lingkungan kerja positif dilihat dari suasana yang menerapkan nilai-nilai keagamaan di kehidupan sehari-hari misalnya jujur, amanah, tanggung jawab, peduli, disiplin dan taat dalam melaksanakan ibadahnya. Dengan adanya lingkungan yang mendukung aspek spiritual maka dapat membantu individu untuk mengembangkan karakter yang baik dan kesadaran peningkatan moral sehingga terciptanya lingkungan kerja yang positif (Hafiz, Ritonga, & Nasution, 2025).

### **4. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Guru**

Budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja guru melalui pembentukan sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pendidikan. Nilai amanah yang menjadi bagian dari budaya organisasi Islami mendorong guru untuk menjalankan tugas mengajar dengan sungguh-sungguh, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi hasil belajar peserta didik. Menurut Kompri et al. (2022), budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 58,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

Pengaruh berikutnya terlihat pada peningkatan disiplin kerja guru. Budaya organisasi Islami yang menanamkan nilai kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab mampu mendorong guru untuk mematuhi aturan sekolah serta melaksanakan tugas secara konsisten. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih efektif dalam mengelola proses pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih optimal.

Budaya organisasi Islami juga berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang dibangun berdasarkan nilai keikhlasan, kerja sama, dan semangat beribadah membuat guru memiliki dorongan internal untuk memberikan kinerja terbaik. Guru tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban profesinya, tetapi juga menganggap pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt. Kondisi tersebut menyebabkan guru lebih bersemangat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan pendidikan kepada peserta didik (Kompri et al., 2022). Selain itu, budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap profesionalitas guru. Safitri et al. (2025) menjelaskan bahwa penerapan budaya organisasi melalui pembiasaan nilai religius, komunikasi yang terbuka, sistem kerja yang terstruktur, serta pembinaan yang berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas profesional guru. Pengaruh



tersebut terlihat dari meningkatnya kreativitas, kemampuan adaptasi, serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Budaya organisasi Islami juga memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja sama antar guru. Nilai ukhuwah, kebersamaan, dan saling membantu yang diterapkan dalam budaya organisasi menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kondisi ini memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman, berdiskusi, dan bekerja sama dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pendidikan. Kerja sama yang baik pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo et al. (2026) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa budaya organisasi bersama spiritual *leadership* mampu menjelaskan 60,4% variasi kinerja guru. Temuan ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, komitmen, dan kualitas kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Dengan demikian, pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja guru terlihat pada meningkatnya tanggung jawab, disiplin kerja, motivasi, profesionalitas, kerja sama, serta komitmen guru terhadap tugas dan tujuan lembaga pendidikan. Semakin kuat budaya organisasi Islami yang diterapkan di sekolah, semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan.

## 5. Dampak Budaya Organisasi Islam terhadap Kesejahteraan Psikologis

Budaya organisasi yang memiliki nilai Islami bukan hanya sekedar formalitas teologis di lingkungan pekerjaan, melainkan semua instrumen yang memanagerialkan strategis yang menransformasikan ruang kerja menjadi ekosistem yang lebih adaptif dan suportif bagi mental karyawan. Karakteristik budaya ini, yang akan mengkolaborasikan prinsip seperti tauhid, kejujuran (*shiddiq*), keadilan (*'adl*), dan orientasi pelayanan (*khidmat*), mampu mengurangi tekanan kerja (*burnout*) dan mengubahnya menjadi sebuah kepuasan emosional. Berdasarkan data hasil penelitian, internalisasi nilai transcendental ini dapat terbukti mengurangi dampak dari kelelahan kerja (*burnout*) dan adanya ketidakpastian terhadap peran yang kerap yang menjadi sumber utama distres psikologis di sebuah lingkungan yang professional (Alief et al., 2023). Pada saat individu tersebut memaknai pekerjaan sebagai bagian dari ibadah, beban tugas tidak lagi dipandang sebagai ancaman eksternal, melainkan sebuah manifestasi tanggung jawab personal yang memberikan makna yang mendalam bagi individu tersebut.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dalam perspektif ini terus berkembang melalui optimalisasi sebuah iklim kerja yang bersifat inklusif dan berorientasi pada nilai kemanusiaan. Integrasi ini mencakup nilai-nilai keimanan, rutinitas kerja yang akan memberikan rasa aman bagi para anggotanya. Penelitian terhadap suatu fenomena yang dilakukan oleh Arsini et al., (2023) memperkuat argument bahwa institusi yang konsisten dapat mengimplementasikan budaya Islami dan berhasil menciptakan harmoni psikososial yang kuat. Kolaborasi antarkaryawan tidak dapat didorong oleh kompetisi yang bersifat destruktif, melainkan dengan semangat dan kerja sama yang saling memperkuat argumen.

Salah satu pilar krusial dari sebuah budaya organisasi islam yaitu penguatan konsep *Ukhuwah Islamiyah* (persaudaraan Islami) yang merupakan nilai yang menjadi fondasi utama.



Komitmen terhadap sebuah nilai-nilai dan spiritualitas kelompok akan menjadi dasar dalam membangun ketahanan psikologis yang kolektif Aziz et al., (2023). Dukungan sosial yang lahir dari tali persaudaraan tersebut akan sebagai buffer (penyangga) terhadap pemicu stress dalam organisasi. Dampak positif ini juga akan dipengaruhi oleh sinergi antara kepemimpinan spiritual dan kewirausahaan berbasis nilai yang hidup dalam budaya tersebut. Budaya organisasi islam yang telah dikolaborasikan dengan stimulasi motivasi dan mampu melahirkan *happiness at work* (kebahagiaan di tempat kerja). Seorang individu yang bekerja dalam supervise kepemimpinan islam akan cenderung memiliki otonomi yang sehat dan evaluasi diri positif.

## 6. Peran Budaya Islami dalam Menumbuhkan Motivasi dan Loyalitas Guru

Budaya Islami di dalam lingkungan pendidikan adalah sistem nilai yang berasal dari ajaran Islam dan diterapkan dalam berbagai kegiatan di sekolah, seperti sikap jujur, tanggung jawab, disiplin, serta adanya rasa persatuan dan kesatuan. Budaya ini digunakan sebagai dasar moral dan pedoman dalam berperilaku bagi guru agar bisa menjalankan tugasnya dengan profesional. Adanya budaya Islam yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang berlandaskan agama, selaras, dan bermakna, sehingga dapat berdampak positif terhadap sikap dan kinerja para guru secara positif (Saputri, Zulfajri, & Ahmad, 2023).

Motivasi kerja dalam budaya islam mampu mendorong timbulnya motivasi intrinsik pada seorang guru. Dalam hal ini karena adanya pekerjaan yang telah dilakukannya dan tidak dipandang sebagai kewajiban yang formal, akan tetapi sebagai bentuk ibadah dan pengabdian batin oleh individu kepada Allah Swt. Nilai-nilai tersebut seperti Ikhlas, sabar, dan tanggung jawab yang kuat sehingga seorang guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya (Salam & Hartati, 2023).

Budaya islam berkontribusi untuk meningkatkan loyalitas seorang guru terhadap sebuah sekolah. Loyalitas ini bisa mencakup dari kesediaan guru untuk tetap bertahan, berkontribusi secara maksimal, dan mampu menjaga nama baik sekolah. Nilai-nilai organisasi sesuai dengan nilai pribadi guru, dan terbentuk dari keterikatan emosional yang lebih kuat. Lingkungan kerja akan menjunjung tinggi prinsip keadilan, kebersamaan, dan saling menghargai terhadap organisasi. Loyalitas guru yang terbentuk melalui islam yang akan berdampak pada peningkatan sebuah kualitas Pendidikan secara menyeluruh. Guru yang loyal akan cenderung menunjukkan bahwa kinerja yang stabil, memiliki tanggung jawab yang besar dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan sekolah (Wardhana & Chamariyah, 2023).

Dengan demikian, budaya Islami memiliki peran strategis dalam membangun motivasi dan loyalitas guru. Melalui internalisasi nilai-nilai spiritual dan moral yang konsisten, budaya Islami tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat komitmen guru terhadap lembaga pendidikan. Kondisi ini menjadi faktor penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

## 7. Peran BKPI dalam membangun budaya sekolah

Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (BKPI) mempunyai peran penting dalam membangun budaya positif, religius dan berkarakter di sekolah. BKPI berfokus pada menyelesaikan masalah peserta didik, dan juga berupaya membentuk kebiasaan, sikap, dan nilai-nilai yang menjadi dasar perilaku warga sekolah. Melalui layanan bimbingan dan konseling,



peserta didik akan diarahkann untuk mengembangkan minat, bakat, dan karakter yang sesuai dengan kemampuan dan nilai-nilai islam seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab dan rasa kepedulian sosial. Peran ini menjadikan Bimbingan dan konseling Pendidikan islam (BKPI) menjadi salah satu komponen dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi perkembangan akademik dan moral peserta didik (Nida & Usiono, 2023).

BKPI memiliki peran melalui layanan bimbingan klasikal, konseling individu, konseling kelompok, serta berbagai kegiatan pengembangan berbagai karakter yang terpadu dengan nilai-nilai keislaman. Melalui layan tersebut peserta didik akan dibimbing untuk mengenali potensi dirinya, meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan, dan membangun keterkaitan sosial yang sehat dengan guru dan teman. Pendekatan BKPI ini akan berlandaskan pada ajaran islam yang akan membantu peserta didik untuk megoptimalkan kesadaran spiritual sehingga peserta didik memiliki pedoman yang jelas dalam bertindak dan berperilaku di lingkungan sekolah (Safitri et al., 2023).

BKPI juga berperan dalam membentuk budaya sekolah dengan penguatan karakter dan pembiasaan perilaku positif. Guru BK memberikan layanan konseling, dan juga berfungsi sebagai motivator, fasilitator bagi peserta didik. Melalui pembinaan yang berkelanjutan, peserta didik didukung untuk mengembangkan sikap disiplin, menghormati aturan sekolah dan mempunyai kesadaran untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Hal tersebut menjadi bagian penditing dalam menciptakan budaya sekolah yang tertib, aman, dan mendukung proses pembelajaran secara optimal.

Dengan demikian, BKPI memiliki peran strategis dalam membangun budaya sekolah yang religius, disiplin, dan berkarakter. Melalui integrasi layanan bimbingan dan konseling dengan nilai-nilai Islam, BKPI mampu membantu peserta didik mengembangkan perilaku positif yang mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang harmonis dan kondusif. Budaya sekolah yang dibangun melalui peran BKPI diharapkan dapat menjadi sarana untuk membentuk generasi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki akhlak mulia dan kepribadian yang kuat.

## **KESIMPULAN**

Budaya organisasi Islami menjadi salah satu faktor penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kinerja guru dan kesejahteraan psikologis guru di sekolah. Dengan adanya penerapan nilai Islam seperti amanah, ikhlas, kejujuran, kedisiplinan, dan keadilan mampu membentuk sikap kerja yang positif sehingga guru akan bertanggung jawab dan professional serta selalu memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya. Nilai-nilai tersebut menjadi pendorong terciptanya kerja sama yang baik antar guru dan memperkuat komitmen terhadap tujuan lembaga pendidikan.

Budaya organisasi Islami memiliki peran penting untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis guru. Dukungan, kebersamaan, dan adanya nilai spiritual pada suatu lingkungan kerja maka dapat membantu mengurangi tekanan kerja, rasa nyaman, serta menumbuhkan kepuasan dan kebahagiaan mereka dalam bekerja. Melalui penerapan budaya organisasi Islami yang konsisten, motivasi dan loyalitas guru dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Jika kondisi tersebut



terus berjalan dengan baik, maka tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, tetapi juga mendukung terciptanya kualitas pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan di sekolah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alief, L., Matiala, T. F., Mamonto, T., Mokodompit, H., Putrianti, F. G., & Sihombing, D. A. (2023). Analisis pengaruh burnout, beban administratif dan work-life balance terhadap kepuasan kerja guru: Penelitian makna budaya organisasi Islami terhadap kesejahteraan psikososial. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2).
- Arsini, Y., Yoana, L., & Prastami, Y. (2023). Peran guru sebagai panutan dalam membentuk karakter siswa. *Jurnal Penelitian dan Studi Pendidikan MUDABBIR*, 3 (2), 27-35.
- Darus Salam, & suci hartati. (2023). Pengaruh Budaya dan Motivasi kerja terhadap kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro Tahun Pelajaran 2022/2023. *UNISAN JURNAL*, 2(1), 348-355.
- Fuadah, Y. T., Umami, I., & Pane, E. (2023). Budaya Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Lampung Selatan. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(001).
- Hafiz, M., Ritonga, A. A., & Nasution, S. (2025). Implementasi budaya religius dalam penanaman nilai-nilai karakter siswa SMP. *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*.
- Indriyani, W., Ismanto, H. S., & Ajie, G. R. (2023). Peran Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Pembentukan Karakter Disiplin Siswa Kelas XI SMA Negeri 2 Ungaran. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.
- Kompri, Kaharuddin, & Saputra, M. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Islam. *Ulin Nuha: Jurnal Pendidikan dan Pengabdian*, 1(2), 32–40.
- Marlina, L., & Hidayat, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Positif Terhadap Interaksi Sosial Karyawan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*.
- Mustari, M. (2022). Kontribusi Budaya Organisasi Islami dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Iman dan Spiritualitas*, 2(2), 167–176.
- Nabila, S., Mutafi, A., Trihudyatmanto, M., & Efendi, B. (2025). Membangun Budaya Organisasi: Integrasi Al-Qur'an dan Hadist dalam Pengelolaan Perilaku Organisasi. *Journal of Science and Social Research*, 8(1), 251–259.
- Nida, K., & Usiono. (2023). Peranan Bimbingan dan Konseling Dalam Pembentukan Karakteristik Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(3), 64–72.
- Nisa, K., & Savitri, F. M. (2023). Penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal UNISA*.
- Prabowo, A. S., Trihantoyo, S., Karwanto, K., & Khamidi, A. (2026). Pengaruh spiritual leadership dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Al Hikmah Surabaya. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 7(3), 2035–2046. <https://dinastirev.org/JMPIS>
- Safitri, F., Penilarasati, N., & Restian, A. (2025). Peran budaya organisasi terhadap kinerja profesional guru Raudhathul Athfal (RA) Al-Izzah Kota Serang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Saputri, D. Y., Zulfajri, & Ahmad, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di Sekolah Islam. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*.



- Wahyuni, F., & Azizah, S. M. (2022). Budaya Organisasi dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadist. *Al-Mikraj: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 2(2).
- Wardhana, S., & Chamariyah, C. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH LOYALITAS GURU SDN PLOSO V KOTA SURABAYA. *MAP Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publi*, 5(4), 391-401.
- Khairuddin, K., Hadijaya, Y., & Budi, B. (2023). Strategi Internalisasi Nilai Islami dalam Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Pengintegrasian Ilmu di UIN Sumatera Utara Medan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 2295-2304.