

DINAMIKA NILAI (*VALUES*) DAN SIKAP (*ATTITUDES*) DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Oleh:

Azizah Pratiwi¹

Oktaviani Safitri²

Novriyanti Achyar³

Universitas Negeri Padang

Alamat: JL. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Bar., Kec. Padang Utara, Kota Padang,
Sumatera Barat (25171).

Korespondensi Penulis: azizahpratiwi773@gmail.com, Oktavianis847@gmail.com,
noyach1115@gmail.com

Abstract. *Work culture in educational institutions is not formed instantly, but rather develops through ongoing interactions between the values embraced by school members and the attitudes displayed in daily practice. This article aims to explain how values and attitudes influence each other in building a work culture that is productive, ethical, and oriented towards the quality of educational services. Through a literature study approach, various scientific sources are analyzed to understand the role of personal values, organizational values, and the professional attitudes of educators and education personnel in creating a conducive work environment. The results of the study indicate that the alignment between individual values and institutional values contributes significantly to the formation of a positive work culture. In addition, attitudes such as commitment, responsibility, integrity, and openness are strengthening factors that encourage effective organizational performance. Thus, strengthening values and attitudes is a key element in creating a work culture that supports organizational effectiveness and the continuous improvement of educational quality. This article emphasizes that the dynamics of values and attitudes need to be managed strategically to strengthen a work culture that supports educational quality improvement.*

Received November 13, 2025; Revised November 25, 2025; December 12, 2025

*Corresponding author: azizahpratiwi773@gmail.com

DINAMIKA NILAI (*VALUES*) DAN SIKAP (*ATTITUDES*) DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Keywords: *Values, Attitudes, Work Culture, Educational Institutions, Organizational Behavior.*

Abstrak. Budaya kerja di lembaga pendidikan tidak terbentuk secara instan, melainkan berkembang melalui interaksi berkelanjutan antara nilai-nilai yang dianut warga sekolah dan sikap yang ditampilkan dalam praktik keseharian. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana nilai dan sikap saling berpengaruh dalam membangun budaya kerja yang produktif, etis, dan berorientasi pada mutu layanan pendidikan. Melalui pendekatan studi literatur, berbagai sumber ilmiah dianalisis untuk memahami peran nilai personal, nilai organisasi, serta sikap profesional pendidik dan tenaga kependidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil kajian menunjukkan bahwa kesesuaian antara nilai individu dan nilai institusi berkontribusi besar terhadap pembentukan budaya kerja positif. Selain itu, sikap seperti komitmen, tanggung jawab, integritas, dan keterbukaan menjadi faktor penguatan yang mendorong tercapainya kinerja organisasi yang efektif. Dengan demikian, penguatan nilai dan sikap menjadi elemen kunci dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung efektivitas organisasi dan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Artikel ini menegaskan bahwa dinamika nilai dan sikap perlu dikelola secara strategis untuk memperkuat budaya kerja yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Nilai, Sikap, Budaya Kerja, Lembaga Pendidikan, Perilaku Organisasi.

LATAR BELAKANG

Budaya kerja di lembaga pendidikan merupakan komponen penting yang menentukan kualitas proses dan hasil pendidikan. Budaya kerja tidak hanya muncul dari aturan formal, tetapi terbentuk dari interaksi nilai-nilai (*values*) dan sikap individu yang terlibat di dalamnya. Nilai pribadi pendidik dan tenaga kependidikan seperti integritas, tanggung jawab, dan kepedulian menjadi fondasi yang membentuk pola perilaku organisasi. Rokeach (1973) menjelaskan bahwa nilai berfungsi sebagai standar internal yang memengaruhi tindakan seseorang dalam berbagai situasi. Ketika nilai tersebut sejalan dengan nilai institusi, suasana kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta.

Selain nilai, sikap juga memegang peran yang tidak kalah penting dalam pembentukan budaya kerja. Sikap individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, maupun

kebijakan lembaga menentukan kualitas interaksi dan efektivitas kerja. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa sikap merupakan evaluasi seseorang terhadap objek atau situasi yang kemudian membentuk kecenderungan perilakunya. Di lembaga pendidikan, sikap positif seperti komitmen, disiplin, keterbukaan, dan kemauan untuk berkolaborasi terbukti mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa nilai dan sikap memiliki kontribusi signifikan terhadap budaya kerja pendidikan. Sulastri (2021) menemukan bahwa nilai profesionalitas dan tanggung jawab guru berpengaruh kuat terhadap budaya kerja sekolah yang kondusif. Hal yang serupa juga ditunjukkan oleh Kurniawan (2020) yang menegaskan bahwa disiplin kerja, integritas, dan sikap kepemimpinan tenaga pendidik memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan mutu manajerial sekolah. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa dinamika nilai dan sikap perlu dipahami dan dikelola dengan baik untuk memperkuat kinerja organisasi pendidikan.

Namun, dalam praktiknya, perbedaan nilai pribadi, persepsi terhadap tugas, dan ketidaksinkronan antara nilai individu dan nilai institusi sering memunculkan berbagai tantangan. Konflik budaya, resistensi terhadap perubahan, hingga penurunan motivasi dapat terjadi ketika nilai dan sikap tidak sejalan. Oleh karena itu, kajian mengenai dinamika nilai dan sikap dalam membentuk budaya kerja menjadi penting untuk membantu lembaga pendidikan merancang strategi penguatan karakter organisasi, membangun lingkungan kerja yang lebih profesional, serta mendorong peningkatan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS

Nilai dan sikap merupakan dasar penting dalam memahami perilaku tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Nilai dipahami sebagai keyakinan yang menjadi pedoman individu dalam menilai suatu tindakan. Rokeach (1973) menyatakan bahwa “*values act as enduring beliefs that guide one's actions*”, menunjukkan bahwa nilai menjadi standar internal dalam menentukan perilaku. Sikap, menurut Ajzen (1991), adalah “*an individual's evaluation of an object or behavior*”, sehingga menggambarkan kecenderungan seseorang dalam merespons situasi tertentu. Dalam lingkungan pendidikan, nilai dan sikap berbeda dari norma serta moral; nilai bersifat internal, norma mengatur perilaku kelompok, sedangkan moral memberikan batasan etis. Ketiganya

DINAMIKA NILAI (VALUES) DAN SIKAP (ATTITUDES) DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

saling melengkapi, namun nilai dan sikap memiliki peran paling langsung dalam memengaruhi cara pendidik menjalankan tugasnya.

Pembentukan budaya kerja dapat dijelaskan melalui teori nilai, sikap, dan budaya organisasi. Schein (2010) menegaskan bahwa *“organizational culture grows from shared values and assumptions”*, sehingga nilai dan sikap yang dianut warga sekolah akan tercermin dalam praktik kerja harian. Selain itu, Ajzen melalui *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa sikap dan norma memengaruhi niat serta tindakan individu, relevan dalam memahami perilaku guru dalam pengambilan keputusan. Bandura (1977) juga menekankan bahwa *“behavior is learned through observation and reinforcement”*, menunjukkan bahwa nilai dan sikap dapat diperkuat melalui keteladanan pimpinan serta lingkungan kerja yang konsisten. Kerangka ini menegaskan bahwa nilai dan sikap merupakan komponen utama dalam pembentukan budaya kerja yang profesional dan etis di lembaga pendidikan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan menelaah berbagai sumber ilmiah yang relevan, seperti jurnal nasional terakreditasi, buku manajemen pendidikan, hasil penelitian terdahulu, serta teori dasar mengenai nilai, sikap, dan budaya kerja. Pemilihan literatur didasarkan pada relevansi tema, kredibilitas sumber, serta kemutakhiran publikasi, sementara teori fundamental seperti konsep nilai menurut Rokeach serta teori sikap menurut Robbins dan Judge tetap digunakan sebagai landasan konseptual. Seluruh literatur dianalisis melalui proses analisis konten untuk mengidentifikasi konsep-konsep inti, menemukan keterkaitan antarvariabel, dan menelusuri pola temuan penelitian. Informasi yang terkumpul kemudian disintesiskan untuk menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana nilai dan sikap berinteraksi dalam membentuk budaya kerja di lembaga pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Nilai Dan Sikap Dalam Perilaku Organisasi

Nilai (*values*) dan sikap (*attitude*) berperan penting sebagai pendorong perilaku individu dalam organisasi pendidikan. Nilai merupakan keyakinan mendalam yang dianggap penting dan menjadi dasar seseorang dalam menilai suatu tindakan. Nilai sering

bersifat stabil dan menjadi pedoman dalam menentukan pilihan, orientasi kerja, serta tanggung jawab profesional. Dalam konteks sekolah, nilai seperti integritas, keteladanan, kejujuran, serta profesionalitas menjadi landasan untuk membentuk perilaku tenaga pendidik. Senada dengan hal tersebut, penelitian Hasanah dan Wibowo (2020) menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja yang dianut pegawai pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan dan konsistensi perilaku profesional. Nilai yang selaras dengan visi dan misi lembaga pendidikan membantu menciptakan budaya kerja yang lebih solid dan berorientasi mutu.

Sikap, di sisi lain, menggambarkan kecenderungan seseorang dalam merespons objek atau situasi tertentu, baik secara kognitif, afektif, maupun perilaku. Sikap positif seperti komitmen, semangat kolaboratif, dan loyalitas terhadap tugas terbukti meningkatkan efektivitas organisasi. Astuti (2019) menunjukkan bahwa sikap positif guru terhadap pekerjaannya berkontribusi besar pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja, sehingga berdampak pada perbaikan budaya kerja secara keseluruhan.

Perlu dipahami bahwa nilai dan sikap memiliki perbedaan dengan norma dan moral. Nilai bersifat internal dan subjektif, sedangkan norma merupakan aturan sosial yang disepakati kelompok sebagai standar perilaku, sehingga sifatnya lebih eksternal dan mengikat. Moral terkait konsep benar dan salah berdasarkan prinsip etika atau ajaran tertentu, sehingga lebih menekankan aspek penilaian etis. Contohnya, integritas sebagai nilai pribadi dapat mendorong guru untuk bersikap jujur, tetapi norma sekolah menetapkan aturan kedisiplinan seperti hadir tepat waktu, sedangkan moral mempersoalkan apakah suatu tindakan melanggar prinsip kebaikan.

Dengan demikian, nilai membentuk sikap, norma mengatur perilaku, dan moral menilai apakah suatu tindakan benar secara etis. Pada organisasi pendidikan, ketiganya saling melengkapi, namun nilai dan sikap memiliki peran fundamental dalam membangun budaya kerja karena bersumber dari keyakinan personal yang cenderung stabil dan memengaruhi perilaku jangka Panjang.

Faktor pembentuk nilai dan sikap dalam organisasi pendidikan.

Nilai dan sikap individu dalam lembaga pendidikan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pengalaman hidup, latar belakang keluarga, pendidikan formal, serta keyakinan pribadi yang membentuk karakter

DINAMIKA NILAI (*VALUES*) DAN SIKAP (*ATTITUDES*) DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

seseorang. Guru atau tenaga kependidikan yang memiliki pengalaman pendidikan yang suportif, misalnya, cenderung membawa nilai-nilai positif seperti kepedulian, empati, dan dedikasi ketika memasuki dunia kerja. Widodo (2021) menunjukkan bahwa pengalaman belajar dan pelatihan profesional berperan besar dalam membentuk nilai-nilai kerja guru, terutama dalam aspek tanggung jawab dan profesionalitas.

Faktor eksternal, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan, juga turut memperkuat nilai dan sikap. Budaya organisasi yang jelas dan konsisten memberikan pedoman bagi warga sekolah dalam bertindak. Marzuki dan Sari (2018) menegaskan bahwa budaya sekolah yang positif mampu meningkatkan sikap kolaboratif dan etos kerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, komunikatif, dan mengedepankan keteladanan juga menjadi penentu terbentuknya sikap positif pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang harmonis dan sistem penghargaan yang adil mampu meningkatkan motivasi, membentuk sikap konstruktif, dan memperkuat nilai-nilai organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat melemahkan keyakinan nilai individu dan menghasilkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, pembentukan nilai dan sikap di lembaga pendidikan merupakan hasil proses panjang yang dipengaruhi oleh internalisasi personal serta sistem organisasi. Semakin kuat dukungan lembaga dalam membangun budaya positif, semakin mantap pula nilai dan sikap anggota organisasi dalam membentuk budaya kerja yang efektif.

Pengaruh nilai-sikap terhadap etika kerja dan pengambilan keputusan.

Nilai dan sikap merupakan dua aspek psikologis yang sangat berpengaruh dalam membentuk perilaku individu, terutama terkait etika kerja dan proses pengambilan keputusan. Nilai menjadi acuan mendasar dalam menilai apakah suatu tindakan benar atau salah, sedangkan sikap menunjukkan kecenderungan seseorang dalam menanggapi objek atau situasi kerja. McShane & Von Glinow (2010) dalam Saputra et al. (2024) menyatakan bahwa nilai mencerminkan prinsip pribadi yang membimbing seseorang dalam menentukan tindakan serta keputusan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sikap merupakan bentuk evaluasi—positif maupun negatif—terhadap orang, objek, atau peristiwa, termasuk sikap lemah lebut yang penting bagi seorang pemimpin agar

dihargai oleh orang yang dipimpinnya. Nilai dalam hal ini menjadi acuan internal seseorang untuk menilai apakah suatu tindakan layak dilakukan.

Sikap sendiri bersifat internal dan belum terlihat secara langsung, namun mencerminkan kecenderungan seseorang untuk merasa, menilai, dan bertindak. Sikap tersusun dari tiga komponen utama yaitu:

1. Keyakinan atau kepercayaan, yaitu bagaimana seseorang memahami atau memandang suatu objek.
2. Respons emosional atau evaluatif, yaitu penilaian atau perasaan seseorang terhadap objek tersebut.
3. Kecenderungan bertindak, yaitu dorongan untuk menunjukkan perilaku tertentu.

Etika kerja merupakan prinsip moral yang mengatur bagaimana seseorang menjalankan tugas secara benar, profesional, dan bertanggung jawab. Widnyani & Suartina (2021) dalam Kobis et al. (2023) menjelaskan bahwa etika kerja mencakup cara pandang, kebiasaan, dan karakter seseorang dalam bekerja, termasuk hubungan antara pegawai dengan atasan, bawahan, serta sesama rekan kerja. Sikap positif seperti kooperatif, terbuka, dan optimis dapat meningkatkan produktivitas dan kemampuan adaptasi, sedangkan sikap negatif justru menghambat kinerja.

Secara keseluruhan, nilai dan sikap yang kuat mendukung perilaku etis dan kualitas pengambilan keputusan. Individu dengan nilai moral yang baik dan sikap yang konstruktif akan cenderung bekerja secara jujur, adil, dan penuh tanggung jawab. Oleh sebab itu, organisasi perlu menumbuhkan nilai dan sikap etis melalui pembinaan, contoh kepemimpinan, pelatihan, serta budaya kerja yang mendukung.

Upaya institusi pendidikan membentuk budaya kerja yang positif.

Budaya kerja yang positif merupakan salah satu fondasi penting dalam meningkatkan kualitas sistem pendidikan. Institusi pendidikan sebagai organisasi penghasil sumber daya manusia berkualitas tidak hanya bertanggung jawab pada proses pembelajaran, tetapi juga pada pembentukan nilai, perilaku profesional, dan etika kerja seluruh komponen di dalamnya. Menurut Robbins dan Coulter (2019) dalam (Nurwidya et al., 2025) budaya kerja adalah sistem nilai, kepercayaan, dan norma suatu organisasi yang memandu tindakan anggotanya. Dalam konteks institusi pendidikan, budaya kerja

DINAMIKA NILAI (VALUES) DAN SIKAP (ATTITUDES) DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

yang positif menciptakan lingkungan yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas akademik serta pelayanan.

Upaya membangun budaya kerja yang positif dalam institusi pendidikan perlu dilakukan melalui strategi yang terencana dan berkelanjutan. Salah satu langkah utama adalah penguatan visi, misi, dan nilai organisasi. Menurut Schein (2010) dalam (Melvani, 2016), nilai inti organisasi merupakan dasar pembentukan budaya kerja karena menjadi pedoman perilaku seluruh anggota. Institusi pendidikan harus memastikan bahwa visi, misi, dan nilai tersebut tidak hanya tertulis, tetapi dipahami, diinternalisasi, dan diterjemahkan dalam perilaku nyata guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional menjadi strategi penting dalam membentuk budaya kerja yang baik. Menurut Hoy dan Miskel (2013) dalam (Maris et al., 2017), pembiasaan peningkatan kompetensi dapat mendorong sikap profesionalisme serta komitmen terhadap mutu layanan pendidikan. Program seperti *workshop*, *coaching*, *in-house training*, dan *professional learning community* dapat memperkuat etika kerja, disiplin, serta kolaborasi antar guru. Kepemimpinan juga memainkan peran sentral dalam pembentukan budaya kerja positif. Transformasional dapat membangun budaya organisasi yang kuat melalui keteladanan, motivasi, dan pemberdayaan anggota. Pemimpin pendidikan yang efektif tidak hanya memimpin melalui otoritas, tetapi juga menunjukkan perilaku positif, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan iklim kerja yang saling menghargai.

Budaya kerja yang baik akan tercermin melalui cara pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik berinteraksi, mengambil keputusan, serta menjalankan tugas sehari-hari.

- 1) Penanaman nilai dan visi institusi.
- 2) Pelatihan berkelanjutan.
- 3) Sistem reward dan konsekuensi.
- 4) Keteladanan dari pemimpin.
- 5) Membangun komunikasi dan kolaborasi.
- 6) Monitoring dan evaluasi budaya kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa nilai dan sikap memainkan peranan penting dalam pembentukan budaya kerja di institusi pendidikan. Nilai berfungsi sebagai panduan keyakinan yang mempengaruhi cara individu mengevaluasi dan memilih tindakan, sementara sikap menciptakan kecenderungan perilaku dalam menjawab tugas dan suasana kerja. Ketika nilai individu sejalan dengan nilai lembaga dan didukung oleh sikap profesional seperti komitmen, integritas, dan tanggung jawab, budaya kerja yang positif, etis, dan berorientasi pada mutu akan terbentuk. Di samping itu, budaya kerja yang positif tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan memerlukan pengelolaan yang strategis melalui internalisasi nilai organisasi, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, keteladanan dalam kepemimpinan, serta adanya sistem evaluasi dan penghargaan. Dengan demikian, penguatan nilai dan sikap menjadi elemen kunci dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung efektivitas organisasi dan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, S. (2019). Sikap guru dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja di sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 52(1), 45–56.
- Hasanah, U., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh nilai kerja terhadap perilaku profesional tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 6(2), 123–132.
- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh sikap kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap mutu manajerial sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 134–145.
- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5645>.
- Marzuki, A., & Sari, P. (2018). Pengaruh budaya sekolah terhadap etos kerja dan sikap kolaboratif guru. *Jurnal Administasi dan Supervisi Pendidikan*, 3(4), 215–224.
- Melvani, F. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 15, 33–43.
- Nurul Khairunnisa Kobis, Asna Aneta, & Juriko Abdussamad. (2023). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian

DINAMIKA NILAI (VALUES) DAN SIKAP (ATTITUDES) DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

- Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2778–2786. <https://doi.org/10.56799/jim.v2i7.1737>
- Nurwidya, N., Hariyanti Hamid, Muliani, M., & Monalisa Ibrahim. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Bottomallangga Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 442–452. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v4i2.5263>.
- Pratiwi, R. (2022). Nilai-nilai profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nasional*, 12(1), 58–66.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press.
- Saputra, A., Anwar, K., & Jamrizal, J. (2024). Nilai, Sikap Dan Kepuasan Kerja Dalam Perilaku Organisasi Pendidikan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 151–162.
- Sulastri, L. (2021). Peran profesionalitas guru dalam membangun budaya kerja sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45–56.
- Yuliani, N., & Fasli, H. (2019). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pendidik di sekolah. *Jurnal Edukasi*, 17(3), 210–219.