

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIK**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Budaya Kerja**

###### **a. Pengertian Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi prilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Salah satu yang berpengaruh terhadap manajemen lembaga pendidikan islam adalah adanya budaya kerja dalam organisasi. Budaya kerja sudah lama dikenal lama oleh umat manusia, tetapi belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan nya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya.

Oleh karna itu budaya dikaitkan dengan kualitas kerja, dinamakan budaya kerja. Budaya kerja merupakan pandangan hidup

yang menjadi nilai, kebiasaan, kekuatan dan pendorong dalam kehidupan kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin pada sikap dan perilaku, kepercayaan, cita-cita, dan pendapat dalam tindakan pekerjaan dan profesionalisme. Budaya kerja organisasi meliputi manajemen pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan produk yang berkualitas, ekonomis dan memuaskan.

Dengan demikian budaya kerja menggambarkan hal-hal berikut:

1. Kualitas manusia berkaitan dengan identitas bangsa yang menjadi tolak ukur dalam pembangunan
2. Integritas bangsa yang menjamin kesinambungan kehidupan bangsa
3. Falsafah bangsa yang mendorong prestasi kerja
4. Reformasi kinerja dan tanpa henti melakukan penyempurnaan dan perbaikan
5. Perilaku kerja yang tercermin pada sikap disiplin, kerja keras, ulet, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamis, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri dan penuh tanggung jawab.<sup>1</sup>

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu ( jasmani & rohani ), dan dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh

---

<sup>1</sup> Saefullah, manajemen *Pendidikan Islam, pustaka setia, (bandung, 2012), .103*

kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.<sup>2</sup>

### **b. Budaya kerja dalam perspektif Islam**

Agama Islam mengandung ajaran yang paripurna. Kaffah. Tidak hanya mengatur ibadah dan muamalah. Tetapi juga memberikan tuntunan dalam hal-hal yang berkenaan dengan akhirat dan alam semesta. Termasuk anjuran bekerja. Rasulullah SAW dalam suatu hadist bersabda, “ bekerjalah untuk duniamu seakan akan kamu hidup selamanya, dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan akan kamu mati besok.”(HR . Baihaqi).

Sebagaimana di dalam Al-Qur'an surat As-Shaff Ayat 4 di jelaskan

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

*Artinya:*

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Penjelasan diatas jika dikaitkan dalam budaya kerja di sekolah harus didirikan budaya kerja yaitu kerja sama yang baik antara warga sekolah supaya tujuan dari sekolah mudah tercapai dengan baik.

---

<sup>2</sup> K.H toto tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (jakarta,2002), 27

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi sekolah yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur. Dalam menerima delegasi wewenang dan tanggung jawab hendaknya dilakukan dengan optimal dan sungguh-sungguh. Janganlah anggota suatu organisasi melakukan tugas dan wewenangnya dengan asal-asalan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja sekolah merupakan suatu sistem nilai-nilai, norma, dan interaksi-interaksi yang diperkenalkan dan diajarkan serta diterapkan di sekolah untuk mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku guru.

### **c. Karakteristik Budaya Kerja**

Setiap sekolah mempunyai keunikan budayanya masing-masing yang membedakannya dengan sekolah yang lain. Perbedaan ini menunjukkan adanya tinggi-rendah, baik-buruk, dan positif-negatif budaya dalam sebuah sekolah. Untuk mengetahui perbedaan-perbedaan tersebut, dapat dilihat dari karakteristik budaya sekolah. Adapun karakteristik budaya sekolah yang harus dipelihara untuk meningkatkan mutu sekolah menurut Saphier dan King ialah meliputi hal-hal sebagai berikut<sup>3</sup>:

---

<sup>3</sup> Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta : Kencana, h. 193-194.

***Kolegalitas.*** Merupakan iklim kesejawatan yang menimbulkan rasa saling menghormati dan menghargai sesama profesi kependidikan.

***Tangible and support*** Budaya sekolah mendukung lahirnya perbaikan pembelajaran serta mendorong terciptanya pengembangan profesi dan keahlian.

***Tradition*** Memelihara tradisi yang sudah berjalan lama dan dianggap baik adalah budaya dalam lingkungan sekolah dan biasanya sukar untuk ditiadakan, seperti tradisi wisuda, upacara bendera, penghargaan atas jasa atau prestasi dan sebagainya.

***Honest open communication*** Kejujuran dan keterbukaan di lingkungan sekolah dan seharusnya terpelihara, karena sekolah merupakan lembaga pendidikan yang membentuk manusia yang jujur, cerdas, dan terbuka baik oleh pemikiran baru ataupun oleh perbedaan pendapat.

Karakteristik-karakteristik tersebut merupakan landasan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau indikator untuk menentukan bagaimana budaya dalam sebuah sekolah. Budaya sekolah secara khusus sangat penting karena budaya akan menentukan efektivitas hubungan interpersonal dari dari setiap anggota organisasi. Dorongan budaya ini bertolak dari visi organisasi mengenai apa yang dapat dicapai

sehingga budaya sangat penting guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

#### **d. Teori Budaya Kerja**

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorog yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi prilaku, cita-cita pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Dalam pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa budaya kerja yaitu membahas tentang suatu budaya kualitas. Dalam melakukan rekayasa ulang sebagai upaya perbaikan kualitas dalam mutu pendidikan ada beberapa hal seperti berikut:

- 1) Budaya merupakan konstruksi sosial unsur-unsur budaya, seperti nilai-nilai, keyakinan, dan pemahaman yang dianut oleh anggota kelompoknya
- 2) Budaya memberikan tuntunan bagi para anggotanya dalam memahami suatu kejadian.
- 3) Budaya berisi kebiasaan atau tradisi
- 4) Dalam suatu budaya pola nilai-nilai keyakinan, harapan, pemahaman, dan perilaku timbul dan berkembang sepanjang waktu.
- 5) Budaya mengarahkan perilaku: kebiasaan atau tradisi merupakan perekat yang mempersatukan suatu organisasi dan

menjamin bahwa para anggotanya berperilaku sesuai dengan norma.

Budaya kualitas sendiri adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan kualitas secara terus menerus.<sup>4</sup>

#### **e. Konsep Dasar Budaya Kerja**

Ada beberapa konsep Budaya Kerja di antaranya:

- 1) Disiplin : perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur dan sebagainya
- 2) Keterbukaan : kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan atau lembaga instansi pendidikan untuk kepentingan bersama dalam mencapai tujuan yang dicapai
- 3) Saling menghargai : perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas, dan tanggung jawab sesama rekan kerja
- 4) Kerja sama: kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dan mencapai sasaran target perusahaan atau lembaga pendidikan

---

<sup>4</sup> *M.N nasution, manajemen mutu terpadu, ghalia indonesia(hal 248: jakarta ,agustus 2005)*

Terbentuk nya Budaya Kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarnakan landasan dan sikap perilaku organisasi yang di cerminkan oleh setiap orang dalam organisasi yang berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karna setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaanya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut.

Namun Budaya Kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu di karnakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karna setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidang masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan organisasi.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi yang berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan baik yang menyangkut masalah organisasi. Budaya kerja disini bisa di katakan sebagai etos kerja yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang di yakini. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, yang hampir mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik atau buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Adapun supaya tertibnya dalam hal ke administrasian dalam budaya kerja bahwa harus adanya punishment diberlakukannya agar karyawan yang melakukan kesalahan dapat merasa jera atas perbuatan yang dilakukannya. Bentuk punishment ini dapat berupa hilangnya pekerjaan, tidak mendapat kenaikan gaji, dan dihapuskan dari salah satu karyawan yang berprestasi dan potongan gaji

## 2. Mutu Pembelajaran

### a. Pengertian Mutu Pembelajaran

Mutu Pembelajaran merupakan bagian dari mutu pendidikan secara keseluruhan. Abdul Majid dalam bukunya perencanaan pembelajaran mengatakan bahwa. :” Pembelajaran merupakan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh para guru dalam membimbing, membantu, dan mengarahkan peserta didik untuk memiliki pengalaman belajar.

Mutu Pembelajaran Mutu didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan.<sup>5</sup> Mutu disini meliputi usaha untuk memenuhi atau melebihi harapan pelanggan yang mencakup produk yaitu jasa manusia, proses dan lingkungan.<sup>6</sup> Pembelajaran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti proses, cara, pembuatan menjadikan orang atau makhluk hidup belajar. Sedangkan menurut Kimble dan Garnezy pembelajaran adalah suatu perubahan perilaku yang relatif tetap dan merupakan hasil praktik yang di ulang-ulang.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Edward Sallis, Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan, 56

<sup>6</sup> Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), 249

<sup>7</sup> Muhammad Thobroni dan Arif Mustofa, Belajar dan Pembelajaran Pengembangan Wacana dan Praktik Pembelajaran dalam Pembangunan Nasional, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 18

Menurut Deming mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Menurut Juran mutu adalah kecocokan produk, Crosby mengartikan mutu kesesuaian dengan yang disyaratkan, Ishikawa katakan bahwa “quality is customer satisfaction” bahwa pengertian mutu tidak dapat dilepaskan dari kepuasan pelanggan. Menurut Husaini Usman mutu adalah tingkatan keunggulan.<sup>8</sup> Sebagai suatu konsep, mutu sering kali ditafsirkan dengan beragam definisi , bergantung kepada pihak dan sudut pandang mana konsep itu dipersepsikan. Arti mutu pendidikan ini berkenaan dengan apa yang dihasilkan dan siapa pemakai pendidikan. pengertian tersebut merujuk kepada nilai tambah yang diberikan oleh pendidikan dan pihak-pihak yang memproses serta menikmati hasil-hasil pendidikan.<sup>9</sup>

Mutu Pembelajaran secara khusus ditengarai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang diungkapkan oleh Wina Sanjaya bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan proses sistem pembelajaran diantaranya:

---

<sup>8</sup> Sofan Amri. (2013). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah dalam Teori, Konsep, dan Analisis*. Jakarta : PT Prestasi Pustakarya, h.17.

<sup>9</sup> Moch. Idochi Anwar. (2013). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, h. 63.

adalah faktor guru, faktor siswa, sarana, alat dan media yang tersedia, serta faktor lingkungan.<sup>10</sup> Dari keempat faktor tersebut faktor yang paling dominan dalam pembelajaran adalah faktor guru dan lingkungan.

Secara substantif, Mutu Pembelajaran yang berkualitas dapat terwujud apabila sekolah mengikuti peraturan dari pemerintah. Pemerintah mengeluarkan aturan No. 32 tahun 2013 yang menjelaskan secara rinci UU Sisdiknas yaitu mengenai standar proses. Standar proses berisi tentang standar atau aturan nasional pendidikan tentang pelaksanaan pembelajaran di sekolah-sekolah untuk mencapai standar kelulusan peserta didik. Proses pembelajaran di sekolah-sekolah diselenggarakan secara menyenangkan, mengikuti perkembangan jaman, menciptakan inovasi, dan dapat memotivasi peserta didik untuk menemukan sendiri kreativitas masing-masing anak yang disesuaikan dengan bakat dan minat mereka, serta perkembangan psikologis. Dijelaskan dengan uraian di atas bahwa pembelajaran dianggap bermutu atau berkualitas apabila peserta didik senang, terbentuk perilaku yang baik, dan kemampuan dalam keterampilan dapat berkembang. Menurut Hamalik, pembelajaran adalah suatu kombinasi yang tersusun dan diliputi oleh

---

<sup>10</sup> Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, 52.

faktor-faktor manusiawi, material, fasilitas, perlengkapan, dan tata cara yang saling mempengaruhi dalam mencapai suatu tujuan pembelajaran. Berhubungan dengan pembelajaran yang berkualitas, Mulyono menyebutkan bahwa konsep kualitas pembelajaran mengandung lima pengantar, yaitu pembelajaran, kesesuaian, efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutu pembelajaran adalah suatu perubahan perilaku yang relatif tetap dan merupakan hasil praktik yang diulang-ulang sebagai bentuk usaha untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan pelanggan. Pelanggan dalam hal ini adalah pelajar, orang tua, pemerintah maupun masyarakat.<sup>11</sup> Karena hal ini juga akan berpengaruh pada mutu pembelajaran. Hal-hal yang mempengaruhi dalam kualitas pembelajaran, yaitu kesesuaian, mempunyai daya tarik yang kuat, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

### **b. Mutu Pembelajaran Menurut Perspektif Islam**

Mutu pembelajaran dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

*Artinya:*

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka

---

<sup>11</sup> Edward Sallis, *Total Quality Management in Education* Manajemen Mutu Pendidikan, 68

sendiri.

### **c. Konsep Dasar Mutu Pembelajaran**

Berdasarkan uraian tersebut penulis membuat sintesa teori yang dimaksud tenaga pendidik adalah tenaga pendidik yang bermutu dapat dilihat dari bagaimana ia menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur pendidikan. Dimensinya meliputi pelaksanaan proses pendidikan dan kualitas tenaga pendidik. Dimensi pertama pelaksanaan proses pendidikan dengan indikator menyusun rencana dan prosedur pembelajaran. Dimensi kedua kualitas tenaga pendidikan dengan indikator dapat di lihat dari bagaimana kualitas sekolah dan warga sekolah tertentu.

Manajemen mutu pembelajaran adalah suatu pendekatan yang sistematis, praktis dan strategis dalam menyelenggarakan pembelajaran di bidang pendidikan, adapun yang di maksud dengan tahap pengelolaan dalam konsep mutu pembelajaran yaitu cara mengelola lembaga pendidikan berdasarkan filosofi bahwa peningkatan mutu harus diadakan dan dilakukan oleh semua unsur lembaga sejak dini secara terpadu berkesinambungan sehingga pendidikan sebagai jasa yang berupa proses pembudayaan sesuai dengan dan bahkan melebihi kebutuhan para pelanggan baik masa kini maupun yang akan datang.

Komponen yang terkait dengan mutu pembelajaran yang termuat dalam buku panduan manajemen sekolah yaitu:

- a. Siswa : kesiapan dan motivasi belajarnya
- b. Guru: kemampuan profesional, moral kerjanya(kemampuan personal), dan kerja samanya ( kemampuan sosial).
- c. Kurikulum: relevansi konten dan oprasionalisasi proses pembelajaran.
- d. Sarana dan prasarana: kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran
- e. Masyarakat: partisipasinya dalam pengembangan program-program pendidikan sekolah.

#### **f. Teori Mutu Pembelajaran Sekolah**

Selanjutnya Syaiful Sagala menyatakan bahwa pembelajaran mempunyai dua karakteristik,yaitu:

“ Pertama, dalam proses pembelajaran melibatkan proses berfikir. Kedua, dalam proses pembelajaran membangun suasana dialogis dan proses Tanya jawab terus menerus yang diarahkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan berfikir siswa , yang pada gilirannya kemampuan berfikir itu dapat membantu siswa untuk memperoleh pengetahuan yang mereka konstruksi sendiri. “<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Syaiful Sagala, *konsep makna pembelajaran*, (bandung. alfabeta 2003)63

## B. Hasil Penelitian yang Relevan

Budaya kerja dan mutu pembelajaran memiliki pengaruh postifi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Adapun penelitian yang relevan atau mempunyai kesamaan/kemiripan dengan yang dilakukan oleh peneliti ini adalah sebagai berikut:

### 1. Skripsi karya Aida Musfita<sup>13</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Aida Musfita (2014) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Staf Pondok Pesantren Darul ‘Ulum Jombang (studi khusus di Pondok Pesantren Darul ‘Ulum Peterongan Jombang Jawa Timur)” yang memiliki kesimpulan bahwa Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel masing-masing variabel  $\leq 0,05$ . Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y=28,997 + 0,625X$ . Sementara itu, dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 67% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, sedangkan sisanya yaitu 33% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa “Budaya Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Staf Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang.”

---

<sup>13</sup> Aida Musfita, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Staf Pondok Pesantren Darul ‘Ulum Jombang” Skripsi (FDK UIN Sunan Ampel Surabaya, 2014)

## 2. Skripsi karya Solikhatin<sup>14</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Solikhatin (2019) dalam skripsinya yang berjudul “ Hubungan Budaya Kerja Dengan Komitmen Guru Di Yayasan Miftakhul Qulub Tawar Gondang Mojokerto.” Memiliki kesimpulan bahwa dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa hubungan budaya kerja dengan komitmen guru di Yayasan Mifkahul Qulub Tawar Gondang Mojokerto mempunyai nilai kolerasi terbesar 0,357 dan jika dibandingkan dengan r tabel dengan signifikasi 5% dan N=64. Maka kesimpulanya adalah  $H_a$  diterima oleh  $H_o$  ditolak, artinya adanya hubungan signifikasi dari budaya kerja dengan komitmen guru di Yayasan Mifthakul Qulub Tawar Gondang Mojokerto.

## 3. Skripsi Karya Susi Suryani<sup>15</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Susi Suryani (2013) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan” yang memiliki kesimpulan bahwa: Dari hasil analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan

---

<sup>14</sup> Solikhatin, “*Hubungan Budaya Kerja Dengan Komitmen Guru Di Yayasan Miftakhul Qulub Tawar Gondang Mojokerto*” Skripsi (FTK UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019)

<sup>15</sup> Susi Suryani “*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan*” Skripsi (Yogyakarta: FIP UNY, 2013)

Kejuruan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai  $t$  6,472  $< 0,025$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,470. Berdasarkan pada perolehan nilai tersebut dapat diartikan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dan ketika nilai budaya kerja meningkat diikuti pula dengan meningkatnya nilai kinerja guru. Sumbangan efektif dari budaya kerja diperoleh dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,221. Dari sumbangan efektif tersebut dapat diartikan bahwa kinerja guru ditentukan atau dipengaruhi oleh budaya kerja sebesar 22,1%, dan selebihnya 77,9% kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### **C. Kerangka Berpikir**

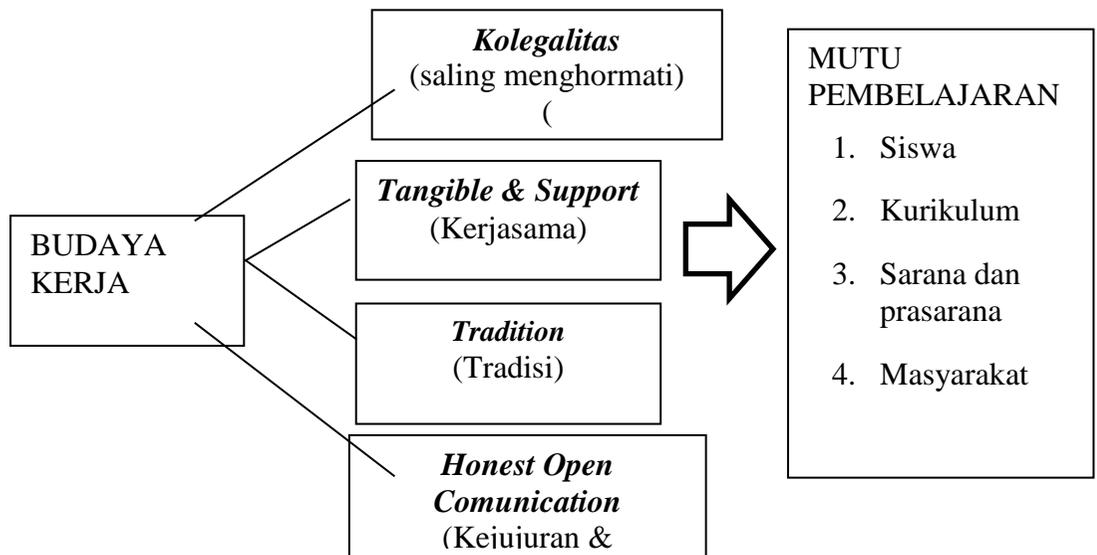
Dalam proses meningkatkan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja dalam proses pembelajaran merupakan perilaku guru yang menjadi suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dapat berupa cara pandang guru terhadap pekerjaan serta perilaku seperti kedisiplinan, ketelitian, serta tanggung jawab.

Budaya kerja dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Budaya kerja yang kuat seperti tingkat kerjasama, saling menghormati, menjalankan tradisi yang sudah berjalan serta memiliki kejujuran dan keterbukaan sangat diperlukan dalam proses

pembelajaran untuk menunjang keberhasilan mutu pembelajaran secara maksimal.

### Gambar Kerangka Berfikir

Tabel 2.1  
Indikator Budaya Kerja Terhadap Mutu Pembelajaran



#### D. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan kerangka berfikir yang telah ditemukan sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap mutu pembelajaran

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh budaya kerja terhadap mutu pembelajaran