

Hubungan Budaya Kerja dan Kualitas Pembelajaran di SMK

Endang Sri Mulyani

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya kerja dan kualitas pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Budaya kerja yang baik di lingkungan sekolah diyakini memiliki pengaruh terhadap efektivitas proses pembelajaran, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas lulusan SMK. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis korelasi Pearson. Sampel penelitian ini terdiri dari 30 responden yang merupakan guru di SMK Negeri 1 tunjung Teja, Kabupaten Serang, Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dan kualitas pembelajaran, dengan koefisien korelasi sebesar 0,740, yang tergolong kuat. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif pelaksanaan budaya kerja di SMK, semakin tinggi pula kualitas pembelajaran yang terjadi di sekolah. Implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan budaya kerja di lingkungan SMK dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas lulusan. Lulusan yang berkualitas akan lebih siap bersaing di dunia industri, dunia usaha, dan dunia kerja, sehingga dapat meningkatkan serapan tenaga kerja lulusan SMK. Oleh karena itu, sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan perlu memperkuat implementasi budaya kerja yang positif sebagai upaya meningkatkan kualitas pembelajaran serta daya saing lulusan di dunia kerja.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kualitas Pembelajaran

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bertujuan mempersiapkan lulusan yang siap kerja sesuai kebutuhan Dunia Industri, Dunia Usaha, dan Dunia Kerja (IDUKA). Namun, data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa lulusan SMK masih menjadi penyumbang terbesar angka pengangguran terbuka, mencapai 9,6% (BPS, 2023). Ketidakseimbangan antara harapan dan realitas dalam dunia kerja menjadi permasalahan utama yang memerlukan penelitian lebih lanjut (Mukhlason et al., 2020). Perkembangan teknologi industri menuntut kompetensi tenaga kerja yang lebih tinggi, tetapi banyak SMK masih menghadapi keterbatasan dalam menyediakan fasilitas praktik yang sesuai dengan standar industri. Kesenjangan ini membuat lulusan SMK kurang siap menghadapi tuntutan

dunia kerja dan membutuhkan pelatihan tambahan dari industri. Penyebab utama kesenjangan ini adalah keterbatasan anggaran, kurangnya pengelolaan aset sekolah, serta lemahnya kemitraan antara SMK dan IDUKA (Samengasbumi et al., 2024). Oleh karena itu, strategi seperti peningkatan dana, optimalisasi program link and match, serta pelatihan guru sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas lulusan. Salah satu cara mengatasi kesenjangan keterampilan adalah melalui kemitraan yang erat antara SMK dan industri. Program seperti penyelarasan kurikulum, magang, serta sertifikasi keterampilan teknis menjadi solusi penting untuk meningkatkan kesiapan lulusan dalam menghadapi dunia kerja (Agustian et al., n.d.). Namun, ketidaksesuaian antara keterampilan yang diajarkan di SMK dengan kebutuhan industri masih menjadi kendala utama yang menghambat serapan tenaga kerja (Paramitasari et al., 2024). Selain keterampilan teknis, budaya kerja industri di lingkungan SMK penting untuk dilaksanakan, karena budaya kerja merupakan bagian penerapan soft skill bagi siswa agar siap menghadapi kondisi kerja yang penuh dengan tantangan. Budaya kerja, dapat diartikan sebagai hasil cipta, rasa, dan karsa manusia yang dikembangkan dalam suatu organisasi, guna menyelaraskan sikap, perilaku, dan aktivitas yang berlangsung dalam suatu organisasi (lingkungan kerja), agar terjadi suasana yang mengakar (positif) dalam lingkungan kerja tersebut (Fandy, 2021). Budaya kerja juga dipahami sebagai sistem nilai yang memengaruhi cara individu atau kelompok melihat dan mengatasi tantangan kerja, baik dalam lingkup pribadi maupun profesional (Siagian, 2020: 45). Penerapan budaya kerja industri di SMK merupakan langkah strategis untuk mempersiapkan siswa menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, inovasi, dan kerja sama tim ke dalam proses pembelajaran, siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan akademik tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri. Budaya kerja ini juga mendorong guru untuk mengadopsi metode pengajaran yang lebih kontekstual dan berbasis proyek, sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif dan aplikatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Mahasin & Suyitno, 2022) dihasilkan efektivitas pelaksanaan praktik dengan adanya penerapan budaya industri 5R/S. Budaya kerja di sekolah berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran (Sumarno et al., 2020). Budaya kerja di sekolah adalah sekumpulan nilai, norma, kebiasaan, kepercayaan, dan praktik yang diterapkan secara kolektif oleh seluruh warga sekolah (kepala sekolah, guru, staf, dan siswa) untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan kondusif bagi proses pembelajaran. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mengarahkan setiap individu di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan membentuk karakter peserta didik sesuai dengan visi dan misi sekolah. Budaya kerja di sekolah meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, profesionalisme, integritas, inovasi, dan komitmen terhadap mutu pendidikan. Budaya ini tidak hanya tercermin dalam perilaku individu, tetapi juga dalam kebijakan, tradisi, dan kegiatan yang mendukung terciptanya lingkungan belajar yang positif dan inklusif. Budaya

kerja yang mengutamakan disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama tim dapat membantu siswa lebih siap menghadapi dunia kerja. Integrasi budaya kerja ini tidak hanya mempersiapkan siswa secara mental, tetapi juga mendorong guru untuk menggunakan metode pembelajaran berbasis proyek yang lebih aplikatif. Dengan penerapan budaya kerja yang baik di sekolah tentu akan mempengaruhi kualitas pembelajaran yang dilakukan di sekolah. Kualitas pembelajaran di SMK sangat dipengaruhi oleh budaya kerja guru. Guru yang memiliki budaya kerja positif, seperti disiplin dan inovatif, mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif. Kualitas pembelajaran merujuk pada proses belajar-mengajar yang terjadi di dalam kelas atau lingkungan belajar lainnya. Fokusnya adalah pada interaksi antara guru, siswa, dan materi pembelajaran. Menurut (Muhammad Nurlaila et al., 2024) faktor-faktor yang berhubungan dengan kualitas pembelajaran diantaranya adalah profesionalisme guru, penguasaan kemampuan, keluasan dan kedalaman pengetahuan seorang guru dalam kompetensinya yaitu kompetensi pedagogik seorang guru dalam hal menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber. Untuk meningkatkan kapasitasnya maka guru harus tetap terus belajar melalui pendidikan dan Pelatihan bentuk pengembangan guru sehingga kreativitas terus berkembang dan mampu mengikuti perkembangan teknologi. Kualitas pembelajaran merupakan hasil dari proses pembelajaran. Pembelajaran diartikan sebagai keberhasilan proses pendidikan yang diukur dari tercapainya tujuan pembelajaran melalui metode yang menarik, inovatif, dan berbasis kebutuhan peserta didik ((Gagne et al., 1984)). Pembelajaran merupakan kunci keberhasilan proses pendidikan yang dapat diukur dari tercapainya tujuan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini sangat bergantung pada penerapan metode yang menarik, inovatif, dan berbasis kebutuhan peserta didik. Metode yang menarik dapat memotivasi siswa untuk aktif dan terlibat dalam proses belajar, sedangkan pendekatan inovatif mendorong penggunaan teknologi, eksperimen, dan strategi kreatif yang relevan dengan perkembangan zaman. Selain itu, pembelajaran yang berbasis kebutuhan peserta didik memastikan materi dan pengalaman belajar disesuaikan dengan tingkat kemampuan, minat, serta gaya belajar mereka, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran. Dengan perpaduan strategi tersebut, tujuan pembelajaran dapat dicapai secara optimal, memberikan dampak positif pada pengembangan kompetensi siswa secara holistik. Indikator lain dari kualitas pembelajaran adalah perilaku pembelajaran guru, dampak belajar siswa, iklim pembelajaran, materi pembelajaran, media pembelajaran, dan sistem pembelajaran. Selanjutnya keberhasilan dari pembelajaran dapat dilihat melalui proses observasi pada sisi kognitif, psikomotorik dan afektif (PP NO 19, 2005). Dalam sebuah penelitian tentang penerapan model example non-example dengan bantuan media Audio visual dalam meningkatkan kualitas pembelajaran didapatkan hasil bahwa kemampuan guru dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, dan berinteraksi dengan siswa secara efektif dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran (Ardhi Wicaksono & Yanuarita Sutikno,

2019). Tingkat partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran dan pencapaian hasil belajar yang diharapkan. Suasana belajar yang kondusif, termasuk hubungan antara guru dan siswa serta antar siswa, yang mendukung proses pembelajaran. Kesesuaian dan relevansi materi dengan tujuan pembelajaran serta kebutuhan siswa. Penggunaan alat bantu dan teknologi yang efektif dalam mendukung penyampaian materi. Struktur dan metode pembelajaran yang diterapkan, termasuk kurikulum dan strategi evaluasi. Kondisi diatas menjadi indikator bagi guru dalam mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara komprehensif. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah jenjang pendidikan menengah yang menyiapkan peserta didik untuk langsung memasuki dunia kerja setelah lulus. SMK memberikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional dalam bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan industri dan dunia kerja. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu(UU No 20, 2003). Pendidikan kejuruan harus memenuhi standar kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan perkembangan teknologi (PP No. 57, 2021). Untuk meningkatkan kualitas pendidikan vokasi, termasuk SMK, agar lebih selaras dengan kebutuhan industri maka perlu regulasi tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (Perpres No 68, 2022). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) didirikan dengan tujuan utama mencetak lulusan yang siap memasuki dunia kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, SMK tidak hanya membekali siswa dengan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk karakter dan etos kerja yang kuat melalui penerapan budaya kerja. Pembiasaan budaya kerja yang dilakukan secara konsisten di sekolah diharapkan dapat membangun kedisiplinan, tanggung jawab, serta sikap profesionalisme pada siswa. Penerapan budaya kerja yang baik akan berdampak pada meningkatnya kualitas pembelajaran. Lingkungan belajar yang disiplin, terstruktur, dan memiliki standar kerja yang tinggi akan mendorong siswa untuk lebih serius dalam mengikuti proses pembelajaran. Guru juga berperan dalam menciptakan suasana belajar yang mencerminkan budaya kerja industri, sehingga siswa lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja nantinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dan kualitas pembelajaran di SMK. Dengan memahami sejauh mana budaya kerja memengaruhi kualitas pembelajaran, sekolah dapat mengoptimalkan strategi dalam meningkatkan kesiapan lulusan. Jika budaya kerja diterapkan dengan baik, diharapkan lulusan SMK memiliki kompetensi yang tinggi dan mampu bersaing di dunia industri maupun dunia usaha.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan (korelasional) antara budaya kerja dan kualitas pembelajaran. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau asosiasi antara dua atau lebih variabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel tersebut. Penelitian ini tidak mencari sebab-akibat, tetapi hanya melihat sejauh mana perubahan dalam satu variabel berhubungan dengan perubahan dalam variabel lainnya. Menurut Hariyadi R. (2016), korelasi adalah suatu kenyataan yang menunjukkan keeratan hubungan dua variabel atau lebih serta besarnya hubungan antara variabel tersebut yang didasarkan pada penelitian ilmiah. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengukur hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2025 di SMK Negeri 1 Tunjung Teja, Kabupaten Serang, Banten, dengan melibatkan 30 orang guru dari berbagai mata pelajaran sebagai responden. Penelitian ini terdiri atas dua variabel utama, yaitu budaya kerja sebagai variabel independen dan kualitas pembelajaran sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian karena inti dari sebuah penelitian adalah memperoleh data yang valid dan reliabel. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket atau kuesioner. Angket digunakan untuk mengetahui bagaimana budaya kerja memiliki hubungan dengan kualitas pembelajaran. Penelitian ini menggunakan angket tertutup (berstruktur) yang berisi pertanyaan tertulis. Angket tertutup membantu responden menjawab dengan lebih cepat serta memudahkan peneliti dalam menganalisis data dari seluruh kuesioner yang terkumpul. Menurut (Sugiono, 2017) angket tertutup lebih efektif dalam penelitian kuantitatif karena memberikan jawaban yang lebih terstruktur dan mudah untuk diolah secara statistik. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert (Likert Scale) dengan rentang nilai 1 sampai 5. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Skala ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik guna melihat hubungan antara budaya kerja dan kualitas pembelajaran. Penelitian ini berkontribusi dalam memahami sejauh mana budaya kerja mempengaruhi kualitas pembelajaran di lingkungan sekolah. Dengan adanya budaya kerja yang baik, diharapkan kualitas pembelajaran juga meningkat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi sekolah dalam meningkatkan budaya kerja guna mencapai kualitas pembelajaran yang optimal. Sebagaimana dinyatakan oleh (Robbins, 2017), budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam suatu institusi pendidikan.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Penelitian dilakukan dengan mengukur variable penelitian untuk mengetahui hubungan antar budaya kerja (X) dan kualitas pembelajaran (Y). Untuk mendapatkan seberapa keeratan hubungan antara kedua variable tersebut dilakukan beberapa uji. Uji normalitas data dilakukan dengan teknik Kolmogorov-Smirnov (K-S) karena jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, sehingga memenuhi syarat minimal penggunaan uji K-S. Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengevaluasi distribusi residu pada variabel X dan Y guna menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

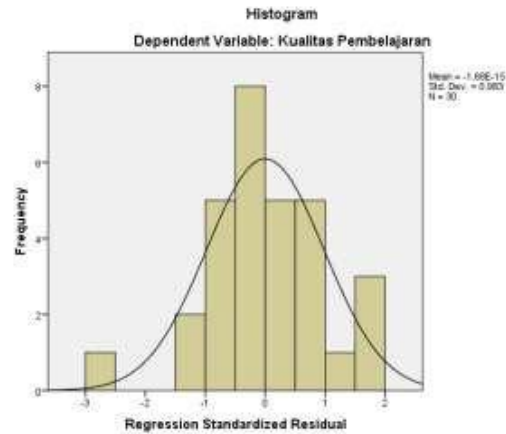
➔ **NPar Tests**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

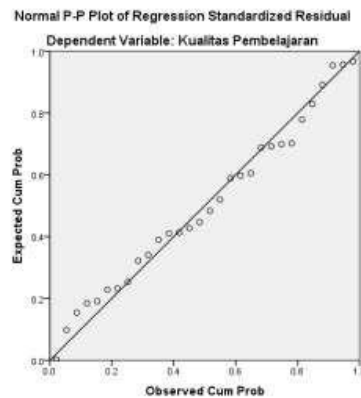
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.98818316
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.083
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Dari table di atas, rata-rata residual adalah 0, yang menunjukkan bahwa data sudah terstandarisasi. Standar deviasi residual adalah 6.99. Most Extreme Differences: Absolute = 0.095, Positive = 0.095, Negative = -0.083, Nilai ini menunjukkan seberapa jauh perbedaan antara distribusi sampel dengan distribusi normal teoretis. Test Statistik uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan 0.095. Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 ini menunjukkan Nilai signifikansi yang menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis dapat dilakukan dengan metode statistik parametrik tanpa perlu transformasi data atau metode non-parametrik. Hasil diatas diperkuat dengan histogram berikut:



Histogram menunjukkan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal, dengan rata-rata mendekati nol dan pola distribusi yang simetris. Hal ini mendukung hasil uji normalitas sebelumnya dan menunjukkan bahwa asumsi dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga hasil analisis dapat dianggap valid dan reliabel. Dijelaskan lebih lanjut pada diagram berikut:



P-P Plot menunjukkan bahwa residual dari model regresi mendekati distribusi normal, karena titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal tanpa pola yang mencolok. Hasil ini konsisten dengan uji normalitas sebelumnya dan histogram residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian mengenai hubungan budaya kerja dan kualitas pembelajaran dapat dianggap valid dan akurat. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (Budaya Kerja) dan variabel dependen (Kualitas Pembelajaran) berbentuk linear atau tidak. Linearitas penting dalam analisis regresi, karena asumsi dasar regresi adalah hubungan linier antara variabel.

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Kualitas Pembelajaran * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	2310.800	17	135.929	1.984
		Linearity	1716.760	1	1716.760	.000
		Deviation from Linearity	594.040	16	37.127	.874
	Within Groups		822.167	12	68.514	
Total			3132.967	29		

Dari tabel diatas diperoleh bahwa hubungan antara Budaya Kerja dan Kualitas Pembelajaran adalah linier (Sig. = 0.000 < 0.05). Tidak ada penyimpangan dari linearitas (Sig. = 0.874 > 0.05). Karena asumsi linearitas terpenuhi, analisis regresi linear dapat digunakan untuk melihat korelasi Budaya Kerja terhadap Kualitas Pembelajaran. Sehingga, dalam penelitian ini hubungan antara Budaya Kerja dan Kualitas Pembelajaran dapat dianalisis menggunakan regresi linear dengan hasil yang valid dan dapat dipercaya. Uji homogenitas varians dilakukan untuk mengetahui apakah varians antar kelompok data yang dianalisis memiliki kesamaan atau tidak. Homogenitas merupakan salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam uji ANOVA. Sebagai dasar pengambilan Keputusan dapat di lihat pada interpretasi di bawah ini:

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka distribusi data adalah homogen
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka distribusi data adalah tidak homogen.

Berdasarkan pengujian homogenitas menggunakan SPSS maka didapat hasil pada table di bawah ini:



Test of Homogeneity of Variances

Score

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.002	1	58	.966

ANOVA

Score

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.350	1	7.350	.065	.800
Within Groups	6605.633	58	113.890		
Total	6612.983	59			

Dari data di atas terlihat nilai signifikansi (Sig.) = 0.966 > 0.05, maka varians antar kelompok homogen, artinya tidak ada perbedaan yang signifikan dalam varians antar

kelompok. Sehingga data memenuhi asumsi homogenitas varians, sehingga uji ANOVA dapat dilanjutkan.

Correlations

		Budaya Kerja	Kualitas Pembelajaran
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.740 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kualitas Pembelajaran	Pearson Correlation	.740 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi Pearson di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Koefisien Korelasi (r) antara Budaya Kerja dan Kualitas Pembelajaran adalah 0,740. Ini menunjukkan korelasi yang kuat dan positif antara kedua variabel. Artinya, semakin baik budaya kerja, semakin tinggi kualitas pembelajaran. Tingkat Signifikansi (Sig.) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja dan kualitas pembelajaran signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99% ($p < 0,01$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara budaya kerja dan kualitas pembelajaran dapat ditolak. Sebaliknya, ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Kesimpulannya, budaya kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Uji signifikansi memiliki tujuan utama untuk menentukan apakah hasil penelitian yang diperoleh terjadi secara kebetulan atau memiliki makna statistik yang nyata. Dalam penelitian kuantitatif, uji ini digunakan untuk menguji hipotesis dengan menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti. Uji signifikansi membantu memastikan apakah hubungan yang ditemukan dalam sampel penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas atau hanya terjadi karena faktor kebetulan. Dalam analisis statistik, hasil penelitian dianggap signifikan jika nilai p (probability value) lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan, seperti 0.05 atau 0.01. Jika nilai p lebih kecil dari 0.05, maka hubungan antara variabel dianggap signifikan pada tingkat 5%, sedangkan jika lebih kecil dari 0.01, hubungan tersebut dianggap sangat signifikan pada tingkat 1%. Pada penelitian ini, diperoleh nilai Sig. (2-tailed) = 0.000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.01 (1%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Kerja dan Kualitas Pembelajaran tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki keterkaitan yang nyata. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengambil kesimpulan yang lebih akurat mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kualitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil uji yang diperoleh dari penelitian ini, koefisien korelasi antara Budaya Kerja (X) dan Kualitas Pembelajaran (Y) didapatkan nilai sebesar 0.740. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Budaya Kerja dan Kualitas Pembelajaran. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.01. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan budaya kerja di sekolah, maka semakin baik pula kualitas pembelajaran yang dihasilkan. Korelasi positif yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan di sekolah memiliki dampak yang langsung terhadap kualitas pembelajaran. Artinya, ketika budaya kerja di sekolah dikembangkan dengan baik, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan profesionalisme, maka kualitas pembelajaran yang diterima oleh peserta didik juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarno et al. (2020b), yang menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Amtu et al. (2020), ditemukan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap hasil belajar siswa. Kedua penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik akan memberikan efek positif terhadap kualitas pembelajaran. Budaya kerja yang diterapkan di sekolah mencakup berbagai aspek, seperti komitmen guru dalam mengajar, kedisiplinan tenaga pendidik dan peserta didik, serta komunikasi yang baik antara guru dan siswa. Selain itu, budaya kerja yang kondusif juga mencakup kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif. Ketika semua elemen dalam sekolah memiliki budaya kerja yang baik, maka suasana belajar yang kondusif akan terbentuk, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), kualitas pembelajaran yang baik sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kompetensi lulusan. Lulusan SMK diharapkan memiliki keterampilan teknis dan non-teknis yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, budaya kerja yang kuat di sekolah dapat membantu membentuk karakter siswa yang disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Selain itu, dengan adanya budaya kerja yang baik, para guru juga akan lebih termotivasi dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas, baik dari segi materi maupun metode pengajaran. Budaya kerja di SMK juga mencerminkan kesiapan sekolah dalam mempersiapkan siswa menghadapi dunia industri. Jika sekolah mampu membangun budaya kerja yang mencerminkan kondisi di dunia industri, maka siswa akan lebih siap untuk bekerja setelah lulus. Misalnya, dengan menanamkan nilai-nilai seperti kedisiplinan, kerja sama tim, inovasi, dan tanggung jawab, siswa akan memiliki mental dan keterampilan yang lebih siap untuk bersaing di dunia kerja. Hal ini menjadi semakin relevan mengingat persaingan di dunia kerja semakin ketat, sehingga lulusan SMK harus memiliki keunggulan yang kompetitif. Selain itu, budaya kerja yang baik juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi

tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Ketika budaya kerja di sekolah bersifat inklusif, terbuka, dan mendukung pengembangan profesionalisme guru, maka guru akan merasa lebih termotivasi dalam meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian, kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa juga akan meningkat, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Dalam implementasinya, budaya kerja di sekolah dapat diperkuat melalui berbagai strategi, seperti pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan, penerapan reward and punishment, serta evaluasi berkala terhadap sistem kerja yang diterapkan di sekolah. Selain itu, kolaborasi antara sekolah, industri, dan orang tua siswa juga dapat membantu dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik. Dengan adanya dukungan dari berbagai pihak, budaya kerja yang baik akan semakin terinternalisasi dalam sistem pendidikan di sekolah. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Semakin baik budaya kerja yang diterapkan di sekolah, semakin tinggi pula kualitas pembelajaran yang dihasilkan. Hal ini tidak hanya berdampak pada prestasi akademik siswa, tetapi juga pada kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, sekolah, khususnya SMK, perlu terus meningkatkan budaya kerja yang baik agar dapat mencetak lulusan yang berkualitas dan siap bersaing di dunia industri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang diperoleh dari penelitian ini, koefisien korelasi antara Budaya Kerja (X) dan Kualitas Pembelajaran (Y) didapatkan nilai sebesar 0.740. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara Budaya Kerja dan Kualitas Pembelajaran. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.01, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan secara statistik. Dengan kata lain, semakin baik pelaksanaan budaya kerja di suatu sekolah, maka semakin baik pula kualitas pembelajaran yang dihasilkan. Pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kualitas pembelajaran tidak dapat diabaikan. Budaya kerja mencakup berbagai aspek, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, etos kerja, serta kerja sama antar guru dan siswa. Ketika budaya kerja diterapkan dengan baik di sekolah, maka siswa akan terbiasa dengan pola belajar yang lebih efektif, memiliki kedisiplinan yang tinggi, serta memiliki motivasi untuk berprestasi. Guru juga akan lebih profesional dalam mengajar, sehingga pembelajaran yang diberikan menjadi lebih terstruktur dan mudah dipahami oleh siswa. Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), kualitas pembelajaran yang baik menjadi faktor kunci dalam mencetak lulusan yang siap menghadapi dunia kerja. SMK tidak hanya bertujuan untuk memberikan pengetahuan akademik, tetapi juga membekali siswa dengan keterampilan teknis dan soft skills yang dibutuhkan di dunia industri. Dengan adanya budaya kerja yang kuat, siswa akan memiliki karakter yang disiplin, bertanggung jawab,

serta mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Hal ini tentunya menjadi nilai tambah bagi lulusan SMK dalam persaingan di dunia kerja. Selain itu, budaya kerja yang baik juga dapat meningkatkan hubungan antara guru dan siswa. Interaksi yang positif dalam proses pembelajaran dapat menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan, sehingga siswa lebih termotivasi untuk belajar. Dengan demikian, budaya kerja yang baik bukan hanya berdampak pada peningkatan hasil belajar, tetapi juga membentuk karakter siswa yang lebih baik. Sebagai kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, sekolah perlu terus mengembangkan budaya kerja yang baik guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencetak lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki karakter dan etos kerja yang baik. Dengan demikian, lulusan SMK dapat lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja dan berkontribusi secara maksimal dalam bidangnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, D., Amarta, A., & Wardoyo, S. (n.d.). Tantangan Pendidikan Vokasional dalam Meningkatkan Penyerapan Lulusan SMK di Dunia Industri. <https://doi.org/10.30605/jsgp.7.3.2024.5016>
- Ardhi Wicaksono, R., & Yanuarita Sutikno, P. (2019). Peningkatan Kualitas Pembelajaran IPA Melalui Model Example Non-Example Berbantuan Media Audio Visual (Vol. 9, Issue 3). *jurnal ipa/index*
- BPS. (2023). Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan. <https://terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Fandy, A. (2021). Definisi budaya kerja Ruang lingkup budaya kerja Tujuan menghidupkan budaya kerja Jenis-jenis budaya kerja. In Gramedia.
- Gagne, Robert M, & Leslie Briggs, and J. (1984). *The Conditions of Learning*. Rinehart and Winston.
- Mahasin, A., & Suyitno. (2022). Pengaruh Budaya Industri 5R/S Terhadap Peningkatan Efektivitas Praktik Siswa Kelas XII Ototronik 4, di Laboratorium SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. *Jurnal Pendidikan Teknik Otomotif Universitas Muhammadiyah Purworejo*, 17(01),29–37.
- Muhammad Nurlaila, Hardhienata Soewarto, & Setyaningsih Sri. (2024). Strategi Peningkatan Kualitas Pembelajaran Era Merdeka Belajar. *Historie Media*.
- Paramitasari, N., Khoirunurrofik, K., Mahi, B. R., & Hartono, D. (2024). Charting vocational education: impact of agglomeration economies on job–education mismatch in Indonesia. *Asia-Pacific Journal of Regional Science*, 8(2), 461–491. <https://doi.org/10.1007/s41685-024-00333-x>
- Perpres No 68. (2022). Revitalisasi Pendidikan Vokasi. PP NO 19. (2005). Standar Nasional Pendidikan.

PP No. 57. (2021). Standar Nasional Pendidikan.

Robbins, P. S. dan J. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed., Vol. 1). Salemba Empat . Samengasbumi, R. P., Hamdani, H., Ubaidillah, A. S., Sukuryadi, Swahip, Rasikhun, H., Hidayati, N.,

Yustissiani, E., Pascanawati, M. S., Isfanari, Putri, A., & Artansyah, M. T. S. (2024). Strategi peningkatan kualitas pembelajaran berbasis dunia kerja. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, 5(4), 774–783.
<https://doi.org/10.33474/jp2m.v5i4.22291>

Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara .

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. In Alfabeta. Alfabeta.

Sumarno, C., Kuart, T., Susatya, E., & Magister Pendidikan Guru Vokasi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, P. (2020). Kompetensi guru, budaya kerja, dan motivasi guru berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa SMK. 10(2), 111–123.
<https://doi.org/10.30738/jtv.v10i2.13496>

UU No 20. (2003). *Sistem Pendidikan Nasional*.