

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada prakteknya penanaman pembiasaan atau budaya keagamaan di sekolah ini untuk memberikan bimbingan kepada seluruh warga sekolah agar memiliki akhlak mulia, selalu menjadikan kasih sayang dan sikap toleran sebagai landasan dalam hidupnya; membentuk agar menjadi pribadi yang memahami dengan baik prinsip-prinsip agama Islam terkait akhlak, akidah, syariat, dan perkembangan sejarah budaya Islam, serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari baik pada pribadi atau sosial; membimbing agar mampu menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam berfikir sehingga dia tidak gegabah dalam menyimpulkan sesuatu dan mengambil keputusan; mengarahkan dalam bernalar kritis dalam menganalisa perbedaan pendapat sehingga dia berperilaku moderat (*wasatiyyah*) sehingga terhindar dari radikalisme ataupun liberalisme; membimbing agar menyayangi lingkungan alam sekitarnya sebagai bentuk tanggung jawabnya sebagai khalifah Tuhan YME di bumi, dan dengan demikian dia aktif dalam upaya-upaya melestarikan dan merawat lingkungan sekitarnya; menjunjung tinggi kesatuan di atas perbedaan sehingga dengan demikian mampu menguatkan persaudaraan kemanusiaan (*ukuwwah basyariyyah*), persaudaraan seagama (*ukuwwah Islāmiyyah*), juga persaudaraan sebangsa dan senegara (*ukuwwah wataniyyah*) dengan segenap kebinekaan agama, suku dan budaya. (Suryatini & Asy'ari, 2022)

Dengan penanaman nilai-nilai keagamaan tersebut maka dapat menciptakan pembiasaan atau budaya kerja yang secara konsisten juga dapat memengaruhi cara berinteraksi. Budaya kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Budaya kerja sekolah merupakan kebiasaan suatu organisasi dalam menjamin tercapainya suatu profesi di lingkungan pendidikan. Budaya kerja sekolah juga menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berpikiran terbuka dan mau berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pembelajaran. (Akib et al., 2022)

Sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang No. 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menyebutkan bahwa “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta

didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.” Maka dari itu, pengembangan budaya religius sebagai upaya untuk menciptakan pendidikan yang baik harus dilakukan.

Lembaga pendidikan harus mempersiapkan diri dengan meningkatkan budaya keagamaan di sekolah yang merupakan wadah atau tempat belajar ilmu-ilmu keislaman dan ilmu pengetahuan keahlian lainnya yang berkembang sesuai dengan zamannya (Irawan, 2019). Meningkatkan budaya keagamaan di sekolah adalah langkah penting untuk membentuk karakter siswa yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga berintegritas secara moral. Dengan memperkuat pondasi keagamaan, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang baik, di mana nilai-nilai spiritual berjalan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Berdasarkan penelitian (Asrinda, 2021) bahwa budaya religius termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 23 orang dan persentase 70% adapun skor rata-rata yaitu 80,21. Sedangkan kinerja guru dalam kategori baik dengan frekuensi 33% adapun skor rata-ratanya sebesar 81,30. Dengan nilai koefisien korelasi besarnya pengaruh budaya religius terhadap budaya kerja sebesar 49% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian menunjukkan bahwa budaya religius memiliki pengaruh positif terhadap budaya kerja, meskipun pengaruh tersebut tidak sepenuhnya menentukan. Masih ada faktor-faktor lain di luar budaya religius yang turut memengaruhi budaya kerja.

Adapun menurut penelitian (Rohman, 2020) diperoleh data bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 dengan skor rata-rata 67,30%. Variabel kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional secara bersama berpengaruh terhadap kinerja sebesar 67,30%, selebihnya sebesar 32,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidikan. Meskipun demikian, ada faktor lain yang juga memengaruhi kinerja tersebut. Kesimpulannya, terdapat hubungan kuat antara budaya religius dan budaya kerja dalam dunia pendidikan, tetapi kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai kompetensi dan faktor lainnya.

Dalam meningkatkan situasi dan kondisi yang sangat mendukung untuk menciptakan lingkungan sekolah yang baik, hal tersebut harus dibuktikan dengan adanya kegiatan-kegiatan

sekolah yang bernuansa religius dan budaya kerja yang baik. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya peran aktif semua warga sekolah yang bekerjasama dalam praktek-praktek keagamaan dan pembiasaan terhadap nilai-nilai agama, sehingga menjadi budaya yang terkultur dengan sendirinya tanpa adanya unsur paksaan. Menurut (Riski et al., 2018) budaya kerja yang kurang baik bisa berdampak terhadap kinerja tenaga kependidikan yang menyebabkan pendidikan tidak maksimal dan pencapaian hasil yang kurang memuaskan.

Budaya sekolah yang kurang berkembang, seperti budaya disiplin, rasa tanggung jawab, kejujuran, keikhlasan, kebiasaan menyelesaikan masalah secara rasional, dan kerjasama dengan pihak lain, menjadi penyebab budaya kerja sekolah yang negatif (Anggada, 2021). Hal tersebut juga menjadi kenyataan yang dialami oleh sebagian tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Jatinangor. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada tanggal 26 Juli 2024 ditemukan bahwa budaya kerja seperti disiplin waktu masih kurang diterapkan, adapun dalam penerapan budaya religius masih kurangnya pemahaman ataupun kurang pedulinya terhadap pelaksanaan budaya religius yang sudah berusaha diterapkan di sekolah, dengan tidak melaksanakan program dengan maksimal sehingga program tersebut berjalan seadanya yang berakibat pada hasil yang kurang memuaskan.

Penelitian mengenai hubungan antara budaya religius dengan budaya kerja tenaga kependidikan di sekolah Islam Muhammadiyah se-Kecamatan Jatinangor menjadi sangat penting karena dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana nilai-nilai religius mempengaruhi profesionalisme dan efisiensi kerja dalam lingkungan pendidikan. Mengingat bahwa sekolah-sekolah Muhammadiyah mengintegrasikan ajaran Islam dalam setiap aspek kegiatan mereka, memahami interaksi antara nilai religius dan praktik kerja dapat membantu dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan tenaga kependidikan. Penelitian ini juga relevan dalam konteks globalisasi dan modernisasi, di mana nilai-nilai lokal dan religius seringkali menghadapi tantangan, sehingga bisa menyediakan panduan bagi pengembangan kebijakan di institusi pendidikan

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis mengambil tema penelitian dengan judul “*Hubungan Budaya Religius dengan Budaya Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor*”, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya religius dengan budaya kerja tenaga kependidikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana Budaya Religius di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor?
- 2) Bagaimana Budaya Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor?
- 3) Bagaimana Hubungan Budaya Religius dengan Budaya Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mendeskripsikan Budaya Religius di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor.
- 2) Untuk mendeskripsikan Budaya Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor.
- 3) Untuk menganalisis Hubungan Budaya Religius terhadap Budaya Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan penelitian sejenis terutama yang berhubungan dengan budaya religius dan budaya kerja tenaga kependidikan.

2. Manfaat praktis

a. Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai pedoman dan informasi serta menjadi bahan evaluasi bagi Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor untuk lebih meningkatkan budaya religius dan budaya kerja yang baik di lingkungan sekolah.

b. Jurusan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai pedoman dan informasi bagi mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung umumnya dan bagi Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam khususnya untuk mengkaji dan mengembangkan teori mengenai Budaya Religius dan Budaya Kerja Tenaga Kependidikan.

c. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pengalaman dan menemukan solusi untuk kemajuan pendidikan, memperoleh pengetahuan sekaligus inspirasi dalam mengamalkan ilmu pengetahuan melalui sebuah karya tulis ilmiah.

E. Kerangka Berpikir

Kata budaya berasal dari kata *culture* dalam bahasa Inggris, dan dalam bahasa Belanda dikenal dengan istilah *cultuur*, sedangkan dalam bahasa Latin budaya bermula dari kata *colera* yang berarti mengolah, menggarap, menyuburkan, yang kemudian pengertiannya berkembang dalam arti *culture*, yaitu upaya manusia mengolah dan merubah alam. (Munandar, 2010)

Sedangkan *religious* dalam bahasa Indonesia bermakna religius yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti bersifat religi atau keagamaan, atau yang bersangkutan-paut dengan religi (Muhaimin, 2001). Agama dalam perspektif yang kedua ini sering dipahami sebagai bagian dari sistem kebudayaan, yang tingkat efektifitas fungsi ajarannya kadang tidak kalah dengan agama formal. Namun agama merupakan sumber nilai yang tetap harus dipertahankan aspek otentitasnya. Jadi di satu sisi, agama dipahami sebagai hasil menghasilkan dan berinteraksi dengan budaya. Pada sisi lain, agama juga tampil sebagai sistem nilai yang mengarahkan bagaimana manusia berperilaku. (Kristiya et al., 2015)

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya religius dapat merujuk pada suatu bentuk kehidupan masyarakat yang sangat dipengaruhi dan didasarkan pada nilai-nilai keagamaan. Budaya religius mencerminkan cara masyarakat mengartikan, mempraktikkan, dan mewujudkan keyakinan keagamaan dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari, termasuk kedalam norma-norma sosial.

Budaya religius di sekolah adalah nilai-nilai Islam yang dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah setelah semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan. Budaya ini merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang dapat diterima secara bersama, serta dilakukan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku Islami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik kepala sekolah, guru, staf, peserta didik, dan komite. Mengingat budaya ini merupakan cara berfikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan).

Menurut Glock dan Stark (1968) mengatakan bahwa agama memiliki lima dimensi yang membuat religiositas seseorang dapat diukur, yaitu:

1. Keyakinan atau ideologis. Dimensi ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang yang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui

kebenaran doktrin tersebut. Secara terminologi disamakan dengan keimanan, yang menunjukkan pada seberapa tingkat keyakinan seseorang terhadap kebenaran ajaran agamanya yang bersifat fundamentalis dan dogmatis.

2. Praktik Ibadah atau ritualistik. Dimensi praktik ibadah adalah tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Wujud dari dimensi ini adalah perilaku masyarakat penganut agama tertentu dalam menjalankan ritus-ritus yang berkaitan dengan agama. Dimensi praktek dalam agama Islam dapat dilakukan dengan menjalankan ibadah shalat, puasa, Zakat, haji ataupun praktek muamalah lainnya.
3. Pengalaman atau eksperensial. Dimensi ini mengacu indentifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari kehari yang menunjukkan seberapa patuh tingkat ketaatan seorang muslim dalam mengerjakan kegiatan keagamaan yang dianjurkan dan pada agamanya.
4. Pengetahuan Agama atau Intelektual. Dimensi pengetahuan agama adalah dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, terutama yang ada di dalam kitab suci manapun yang lainnya.

Pengertian kinerja atau *performance* diartikan sebagai unjuk kerja atau pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, penampilan kerja. Jadi menurut bahasa bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Usman berpendapat bahwa pencapaian hasil kinerja dapat dicapai berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang dibutuhkan. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. (Usman, 2019)

Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dari organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut kurang baik.

Budaya kerja tenaga kependidikan disini mengacu pada norma-norma, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang mendefinisikan lingkungan kerja di bidang pendidikan. Ini mencakup semua orang yang terlibat dalam sektor pendidikan, seperti guru, staf administratif, kepala sekolah, dan lainnya. Budaya kerja ini dapat berdampak pada efisiensi, kolaborasi, dan keberhasilan institusi pendidikan.

Taliziduhu Ndraha (2003:25) menyatakan bahwa terdapat indikator-indikator budaya kerja yaitu:

1. Kebiasaan: Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.
2. Sikap: Sikap terhadap pekerjaan merupakan salah satu indikator budaya kerja, yang dapat diartikan sebagai kesukaan seseorang dalam bekerja dibandingkan dengan kegiatan lain. Sikap ini dapat dibedakan menjadi beberapa hal, yaitu: Kesukaan terhadap pekerjaan, Mendapatkan kepuasan dari kesibukan pekerjaan, Merasa terpaksa melakukan pekerjaan untuk kelangsungan hidup.
3. Peraturan: Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan- peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.
4. Nilai-nilai: Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk

memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.”

Berdasarkan pemaparan berikut maka kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis variabel moderasi, bahwa Budaya Religius (X) berhubungan dengan Budaya Kerja Tenaga Kependidikan (Y), maka disusunlah kerangka pemikiran sebagai pedoman dalam melakukan penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan hubungan antara variabel dengan variabel, yang bersifat sementara atau bersifat dugaan, atau yang masih lemah. Penerimaan atau penolakan hipotesis bergantung pada penyelidikan terhadap fakta-fakta yang terkumpul. Berdasarkan hal tersebut maka teori dipotesis:

- H₀: Tidak ada hubungan antara budaya religius terhadap budaya kerja tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor
- H_a: Terdapat hubungan antara budaya religius terhadap budaya kerja tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Asrinda, 2021) dengan judul “Dampak Budaya Religius terhadap Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran budaya religius di SMP PMDS Putri Palopo, bagaimana kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo, apakah budaya religius berdampak pada manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian regresi linear sederhana. Adapun jumlah populasi adalah 33 guru dengan pengambilan sampel jenuh. Instrumen penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk mengolah data hasil, yakni analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh (Alief, 2022) dengan judul “Implementasi Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Karyawan di SDN Sumorame Sidorajo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi dari budaya organisasi dalam peningkatan kinerja guru dan karyawan di SDN Sumorame Sidorajo. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif membahas persepektif partisipan dengan strategi-strategi yang memiliki sifat interaktif serta fleksibel. Hasil dari penelitian ini adalah bentuk implementasi budaya organisasi di SD Negeri Sumorame, Sidoarjo ditekankan pada beberapa elemen seperti kejujuran, kedisiplinan, taat, dan saling menghormati. Masing-masing elemen telah disepakati oleh para unsur sekolah serta diimplementasikan agar bisa menjadi contoh khususnya bagi murid. Hambatan dari internal sekolah seperti kurangnya sarana dan prasarana yang baik. Juga ada beberapa murid yang kurang memperhatikan sikap yang telah dicontohkan oleh guru. Serta ada beberapa guru yang kurang optimal dalam implementasi budaya organisasi sehingga kinerjanya kurang berkembang dan dapat terbilang stagnan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Marlena, 2020) yang berjudul “Kinerja Guru dalam Pengembangan Budaya Religius di SMPN 2 Way Pengubuan Lampung Tengah”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran dan pengembangan budaya religius, bagaimana kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan budaya religius di SMP Negeri 2 Way Pengubuan Lampung Tengah, dan bagaimana kinerja guru dalam penilaian pembelajaran dan pengembangan budaya religius di SMP Negeri 2 Way Pengubuan Lampung Tengah. Hasil penelitian ini adalah Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran dan pengembangan budaya religius di SMP Negeri 2 Way Pengubuan Lampung Tengah dilakukan dengan

memasukkan program pengembangan budaya religius didalam perangkat pembelajaran yaitu dalam program tahunan, program semester, silabus dan RPP. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan budaya religius di SMP Negeri 2 Way Pengubuan Lampung Tengah dilaksanakan dengan pembiasaan berperilaku baik, mengucapkan salam, sapa serta sopan santun di dalam proses pembelajaran, berdoa sebelum memulai proses belajar mengajar, berkenaan dengan pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan budaya religius guru memberikan contoh teladan, memberikan motivasi dan dorongan. Kinerja guru dalam penilaian pembelajaran dan pengembangan budaya religius di SMP Negeri 2 Way Pengubuan Lampung Tengah dilakukan dengan memberikan penilaian sesuai dengan pengamatan keseharian dari tingkah laku peserta didik dan dimasukkan kedalam laporan penilaian sikap.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh (Firman Arifin, 2022) yang berjudul “Manajemen Budaya Religius Sekolah dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Peserta Didik di SMAN 5 Pinrang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individual dan kelompok yang menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya religius yang diterapkan di SMA Negeri 5 Pinrang, serta untuk mengetahui dampak manajemen budaya religius terhadap peningkatan kecerdasan spiritual peserta didik di SMA Negeri 5 Pinrang.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh (Nurhalizah, 2023) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Aliyah Negeri 1 Tegal”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Aliyah Negeri 1 Tegal. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Aliyah Negeri 1 Tegal yang berjumlah 101 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 guru. Teknik pengumpulan data berupa angket, kemudian data diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil analisis data yang diperoleh menjelaskan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan dengan nilai Fhitung sebesar 63,323 lebih besar dari nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,96. Kemudian hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 44,5 % dan sisanya 55,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Aliyah Negeri 1 Tegal dan budaya kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Aliyah Negeri 1 Tegal.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh (Katili, 2023) dengan judul “Efek Budaya Kerja terhadap Remunerasi Tenaga Kependidikan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung budaya kerja terhadap remunerasi tenaga kependidikan. Penelitian dilaksanakan di Universitas Negeri Gorontalo dengan jumlah populasi sebanyak 254 orang, sedangkan Perhitungan besaran sampel (*sample size*) dilakukan dengan menggunakan formula yang dikemukakan oleh Slovin yaitu berjumlah 72 orang. Teknik pengumpulan data yaitu angket, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh remunerasi terhadap budaya kerja tenaga kependidikan sebesar 18,44%, maka budaya kerja memiliki pengaruh terhadap penerimaan remunerasi tenaga kependidikan.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh (Hefni et al., 2019) dengan judul “Internalisasi Budaya Kerja berbasis Al-Fatihah dalam meningkatkan kinerja pada Tenaga Kependidikan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat efektifitas internalisasi budaya kerja berbasis al-Fatihah dalam meningkatkan kinerja di lingkungan tenaga kependidikan di IAIN Pontianak dengan menggunakan paradigma kuantitatif-kualitatif atau sering juga disebut sebagai *mixed methode research*. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya perubahan yang signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan yang berjumlah 23 orang, bahwa metode *treatment* Surah al-Fatihah efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Pontianak, yang awalnya sudah tinggi menjadi lebih tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai budaya kerja di lingkungan IAIN Pontianak dan lembaga lain di luar IAIN.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh (Yudiawan, 2020) yang berjudul “Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Budaya Kerja Pegawai Sekolah di Sorong Papua Barat”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan budaya kerja pegawai madarasah di MTs. Sains Al Gebra Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sensus dengan seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner dengan skala Linkert berskala 5 (Lima) dan selanjutnya dianalisis menggunakan korelasi *product moment* dengan taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya kerja pegawai di MTs. Sains Al- Gebra Kota Sorong. Koefisien korelasi gaya kepemimpinan dengan budaya kerja sebesar 0,626 berarti memiliki hubungan kuat. Selanjutnya koefisien korelasi 0,569 antara lingkungan kerja dengan budaya kerja dengan

korelasi sedang. Kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat memunculkan budaya kerja pegawai, oleh karenanya perlu dioptimalkan.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh (Elvina Sari & Anitra, 2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”. Pada penelitian ini, memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi bahwa benar atau tidaknya budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Metode ini bersifat kuantitatif. Diperoleh hasil bahwa pernyataan H_a dapat diterima, hal tersebut menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Didapatkan pula hasil bahwa budaya kerja berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 22,8% dan 77,2% terpengaruhi variabel lain namun tidak terkait di penelitian ini.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh (Heryatno & Anitra, 2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Religiusitas Studi pada Tenaga Kependidikan: Studi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”. Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap religiusitas pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui formulir google. Dengan variabel (X) budaya kerja dan variabel (Y) religiusitas. Untuk mengukur setiap variabel agar dapat diandalkan adalah jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,7$. Untuk variabel budaya kerja (X) nilainya 0.889 dan untuk variabel religiusitas (Y) nilainya 0.928. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0.105. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan H_a dapat diterima dan pernyataan H_o ditolak karena nilai *thitung* $>$ dari *ttabel*, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Religiusitas studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Asrinda, 2021) dengan judul “Dampak Budaya Religius terhadap Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo”	Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian ini yaitu, sama-sama meneliti tentang Budaya Religius.	Penelitian ini juga terdapat perbedaan dimana pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Manajemen Kinerja Guru sedangkan di penelitian penulis dilakukan untuk mengetahui Budaya Kerja Tenaga Kependidikan
2	(Alief, 2022) dengan judul “Implementasi Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Karyawan di SDN Sumorame Sidorajo”.	Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian ini yaitu, sama-sama meneliti tentang Kinerja Tenaga Kependidikan (Guru dan Karyawan).	Penelitian ini juga terdapat perbedaan dimana pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Budaya Organisasi sedangkan di penelitian penulis dilakukan untuk mengetahui Budaya Religius.
3	(Marlena, 2020) yang berjudul “Kinerja Guru dalam Pengembangan Budaya Religius di SMPN 2 Way Pengubuan Lampung Tengah”.	Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian ini yaitu, sama-sama meneliti tentang Budaya Religius.	Penelitian ini juga terdapat perbedaan dimana pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Kinerja Guru sedangkan penulis untuk mengetahui Budaya Kerja Tenaga Kependidikan.
4	(Firman Arifin, 2022) yang berjudul “Manajemen Budaya Religius Sekolah dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Peserta Didik di SMAN 5 Pinrang.	Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian ini yaitu, sama-sama meneliti tentang Budaya Religius.	Penelitian ini juga terdapat perbedaan dimana pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Kecerdasan Spiritual Peserta Didik sedangkan di penelitian penulis dilakukan untuk mengetahui Budaya Kerja Tenaga Kependidikan.

5	(Nurhalizah, 2023) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Aliyah Negeri 1 Tegal”.	Penelitian ini difokuskan hanya pada proses hubungan yang terjadi pada Budaya Kerja Tenaga Kependidikan.	Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, akan diketahui seberapa besar hubungannya dengan budaya kerja tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor.
6	(Katili, 2023) dengan judul “Efek Budaya Kerja terhadap Remunerasi Tenaga Kependidikan”.	Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian ini yaitu, sama-sama meneliti tentang budaya kerja tenaga kependidikan.	Penelitian ini juga terdapat perbedaan dimana penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa efek terhadap remunerasi sedangkan di penelitian penulis untuk mengetahui hubungan dengan budaya religius.
7	(Hefni et al., 2019) dengan judul “Internalisasi Budaya Kerja berbasis Al-Fatihah dalam meningkatkan kinerja pada Tenaga Kependidikan”.	Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis, yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja tenaga kependidikan.	Namun terdapat perbedaan yaitu metode penelitian ini menggunakan metode treatment surat Al-Fatihah untuk mengetahui keefektifan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
8	(Yudiawan, 2020) yang berjudul “Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Budaya Kerja Pegawai Sekolah di Sorong Papua Barat”.	Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis, yaitu sama-sama meneliti tentang budaya kerja tenaga kependidikan.	Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu penelitian meneliti tentang bagaimana hubungannya dengan gaya kepemimpinan di sekolah.
9	(Elvina Sari & Anitra, 2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan	Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis, yaitu sama-sama meneliti tentang budaya kerja.	Adapun perbedaan dalam penelitian penulis yaitu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

	Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”.		terhadap kinerja karyawan.
10	(Heryatno & Anitra, 2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Religiusitas Studi pada Tenaga Kependidikan: Studi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang budaya kerja dan religiusitas tenaga kependidikan.	Adapun perbedaannya yaitu variabel X adalah budaya kerja, sedangkan variabel Y adalah budaya religiusitas, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebaliknya

