

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS LAYANAN PENDIDIKAN DI SMK SASMITA JAYA 2

Siti Zubaidah¹, Heri Murtiyoko²

^{1,2} Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dosen00659@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i2.617>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 May 2025

Final Revised: 11 May 2025

Accepted: 16 June 2025

Published: 24 June 2025

Keywords:

Organizational culture

Service quality

Educational services



ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of organizational culture on the quality of educational services at SMK Sasmita Jaya 2. The background of this study is based on the importance of creating a school environment with a positive work culture as a strategic factor in improving the quality of educational services. The method used in this study is a quantitative approach with Pearson's correlation technique. The research instrument consists of a Likert scale questionnaire comprising 30 statements for each variable and was distributed to 50 respondents, including teachers and educational staff. Before conducting the correlation analysis, the data was tested through prerequisite tests, namely linearity and normality tests. The results indicate that the relationship between organizational culture and service quality is linear, and the data are normally distributed. The correlation analysis revealed a coefficient value of 0.960 with a significance level of 0.000, indicating a very strong and statistically significant relationship between the two variables. This finding suggests that strengthening organizational culture contributes significantly to improving the quality of educational services. This study recommends the importance of developing a collaborative, adaptive, and quality-oriented organizational culture as a strategy for improving services in vocational school environments.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas layanan pendidikan di SMK Sasmita Jaya 2. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya menciptakan lingkungan sekolah yang memiliki budaya kerja positif sebagai faktor strategis dalam peningkatan mutu layanan pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasi Pearson. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert terdiri dari 30 pernyataan untuk masing-masing variabel dan disebarkan kepada 50 responden yang terdiri dari guru dan tenaga pendidikan. Sebelum dilakukan analisis korelasi, data diuji melalui uji prasyarat, yaitu uji linearitas dan uji normalitas. Hasil menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kualitas layanan bersifat linear dan data berdistribusi normal. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,960 dengan signifikansi 0,000, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan secara statistik antara kedua variabel. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya pengembangan budaya organisasi yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi mutu sebagai strategi peningkatan layanan di lingkungan sekolah kejuruan.

Kata kunci: Budaya organisasi, Kualitas layanan, Layanan Pendidika

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, pendidikan dituntut untuk tidak hanya menyediakan layanan pembelajaran yang efektif, tetapi juga mampu menjamin mutu layanan secara menyeluruh (Rahmansyah, 2021). Sekolah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik serta tuntutan zaman. Salah satu indikator penting dari keberhasilan institusi pendidikan adalah kualitas layanan yang diberikan kepada stakeholder pendidikan, baik peserta didik, orang tua, maupun masyarakat luas (Ekawarna et al., 2021; Tambaritji et al., 2024).

Kualitas layanan pendidikan mencakup keseluruhan aktivitas yang berkaitan dengan penyampaian pendidikan, mulai dari proses pembelajaran, administrasi pendidikan, hingga interaksi antarwarga sekolah (Alwi & Hermawan, 2023; Rusnadi & Hermawan, 2023). Kualitas ini tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana, tetapi juga pada aspek sumber daya manusia dan sistem nilai yang hidup dalam organisasi sekolah. Salah satu elemen penting yang memengaruhi kualitas layanan pendidikan adalah budaya organisasi (Triwijayanti et al., 2022). Budaya organisasi menjadi fondasi dalam membentuk perilaku kerja, pengambilan keputusan, dan cara berinteraksi antar individu dalam lembaga pendidikan (Almaajid et al., 2024; Hasanah et al., 2023; Lase et al., 2025).

Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak (Janiarta, 2022; Mahrus Ali et al., 2023; Vientiany et al., 2024; Widhianto & Hasanah, 2024). Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi mencerminkan jati diri sekolah dan memengaruhi cara guru, tenaga kependidikan, serta pimpinan sekolah dalam memberikan layanan pendidikan (Saragih, 2022; Vientiany et al., 2024). Ketika budaya organisasi yang berlaku kuat dan positif, maka seluruh elemen organisasi akan cenderung bekerja secara sinergis, penuh tanggung jawab, dan fokus pada peningkatan mutu.

Menurut Deal dan Peterson sebagaimana dikutip dalam (Najmudin et al., 2023), sekolah dengan budaya organisasi yang kuat akan memiliki identitas yang jelas, tujuan bersama yang disepakati, serta iklim kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Budaya tersebut mampu mendorong keterlibatan guru dan tenaga kependidikan dalam berbagai program sekolah, memperkuat loyalitas, dan meningkatkan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan yang diterima oleh peserta didik. Hal ini sejalan dengan pendapat Bush dkk yang menyatakan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam membangun organisasi pembelajar yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan (Bush et al., 2022).

Namun demikian, berbagai tantangan masih dihadapi oleh banyak satuan pendidikan, terutama sekolah swasta, dalam membangun budaya organisasi yang kokoh dan berkelanjutan. Beberapa sekolah mengalami hambatan dalam menanamkan nilai-nilai organisasi karena kurangnya komunikasi internal, lemahnya kepemimpinan transformatif, serta tingginya tingkat *turnover staf*. Akibatnya, kualitas layanan pendidikan menjadi fluktuatif dan tidak konsisten (Setiawan, 2024). Hal ini menimbulkan kesenjangan antara harapan layanan pendidikan yang ideal dan realitas yang terjadi di lapangan.

SMK Sasmita Jaya 2 sebagai institusi pendidikan kejuruan swasta memiliki peran strategis dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja dan berdaya saing tinggi. Dalam rangka memenuhi harapan tersebut, sekolah ini harus menjamin kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh. Budaya organisasi yang positif dapat menjadi kekuatan utama dalam membentuk iklim kerja yang mendukung, meningkatkan profesionalisme guru, serta menciptakan sistem layanan yang terintegrasi dan efektif. Oleh karena itu, penting untuk

mengkaji lebih dalam bagaimana budaya organisasi yang dibangun di SMK Sasmita Jaya 2 dapat memengaruhi kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Urgensi penelitian ini terletak pada upaya mengisi celah kajian yang selama ini masih minim, khususnya yang mengaitkan antara budaya organisasi dan kualitas layanan pendidikan di sekolah kejuruan swasta. Banyak penelitian terdahulu yang berfokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru atau kepemimpinan sekolah, namun belum banyak yang secara spesifik meneliti bagaimana budaya organisasi dapat menjadi determinan kualitas layanan pendidikan dalam konteks sekolah vokasi (Nurfajrina et al., 2021; Pahing & Ningsih, 2025). Padahal, sekolah vokasi memiliki karakteristik unik, seperti keterkaitan erat dengan dunia usaha dan industri, serta tuntutan lulusan yang siap kerja dalam waktu cepat.

Studi yang dilakukan oleh (Fachrizal Nurhamzah, 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mengedepankan nilai profesionalisme, kolaborasi, dan tanggung jawab berbanding lurus dengan kepuasan pelanggan dalam layanan pendidikan. Sementara itu, hasil penelitian dari (Utomo & Ali, 2024) mengungkapkan bahwa sekolah yang memiliki budaya organisasi kuat cenderung menunjukkan efektivitas lebih tinggi dalam penyelenggaraan program-program pendidikan, baik akademik maupun non-akademik. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi bukan sekadar simbol atau jargon, melainkan fondasi strategis yang memengaruhi kualitas output layanan pendidikan secara nyata.

Dari hasil identifikasi penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan yang signifikan antara penelitian ini dengan studi-studi terdahulu. Pertama, penelitian ini secara khusus difokuskan pada SMK swasta yang memiliki dinamika manajerial yang berbeda dengan sekolah negeri, terutama dalam hal fleksibilitas organisasi dan ketergantungan terhadap kepercayaan masyarakat. Kedua, fokus penelitian ini adalah pada hubungan langsung antara budaya organisasi dengan kualitas layanan pendidikan, bukan hanya pada kinerja pegawai secara individu. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menguji hubungan antarvariabel secara empiris, sehingga mampu menghasilkan data yang objektif dan dapat diukur secara statistik.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki signifikansi teoritis dan praktis. Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai peran budaya organisasi dalam manajemen pendidikan, khususnya pada satuan pendidikan vokasi swasta di Indonesia. Penelitian ini juga menguji validitas konsep-konsep budaya organisasi dalam konteks kekinian yang dipengaruhi oleh kebijakan Merdeka Belajar dan digitalisasi pendidikan. Sementara itu, secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh pihak sekolah untuk merancang strategi penguatan budaya organisasi sebagai langkah awal dalam peningkatan mutu layanan pendidikan.

Dalam konteks jangka panjang, penelitian ini juga diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pembuat kebijakan, khususnya di tingkat yayasan atau lembaga pengelola sekolah swasta, mengenai pentingnya membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif sebagai pondasi bagi pengembangan institusi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap hubungan antara budaya organisasi dan kualitas layanan pendidikan, maka pengambilan kebijakan di bidang pengelolaan sekolah dapat lebih terarah, partisipatif, dan berbasis bukti ilmiah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang diterapkan di sekolah dapat mendorong peningkatan layanan pendidikan yang diterima oleh peserta didik dan stakeholder lainnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kontribusi budaya organisasi terhadap mutu layanan, sekaligus menjadi dasar bagi

pengembangan strategi peningkatan layanan pendidikan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2020), yaitu budaya organisasi sebagai variabel independen dan kualitas layanan pendidikan sebagai variabel dependen. Penelitian korelasional memungkinkan peneliti untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut secara statistik (El Hasbi et al., 2023). Selain itu, pendekatan kuantitatif memungkinkan data yang diperoleh dianalisis secara objektif dan dapat digeneralisasi sesuai dengan populasi yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan tenaga kependidikan di SMK Sasmita Jaya 2. Sampel yang digunakan berjumlah 50 responden, terdiri dari 40 guru dan 10 tenaga kependidikan, yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif, karena seluruh elemen dalam populasi terlibat langsung dalam kegiatan organisasi sekolah dan proses layanan pendidikan.

Instrumen pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel. Instrumen untuk budaya organisasi disusun berdasarkan teori Schein yang mencakup artefak, nilai-nilai yang dianut, serta asumsi dasar (Ardella & Suhana Suhana., 2023; Asi et al., 2021; Iskanto, 2023; Junaidi et al., 2024; Lase et al., 2025; Oupen & Yudana, 2020). Sedangkan instrumen untuk mengukur kualitas layanan pendidikan merujuk pada model SERVQUAL yang mencakup lima dimensi: *tangibles*, *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, dan *empathy* (Agusnawati et al., 2024; Alwi & Hermawan, 2023; Jayadiah et al., 2024). Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu sebelum digunakan untuk pengambilan data guna memastikan keakuratan dan konsistensinya.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas layanan pendidikan. Sebelumnya, dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi terbaru. Hasil dari analisis ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas layanan pendidikan dan apakah hubungan tersebut signifikan secara statistik. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi pengambilan kebijakan peningkatan mutu di SMK Sasmita Jaya 2, khususnya dalam penguatan budaya kerja yang positif.

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 2 Uji Valisitas Instrumen Kualitas Layanan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini adalah instrumen Budaya Organisasi dan Kualitas Layanan. Berdasarkan hasil *Case Processing Summary*, seluruh data dari 30 responden dinyatakan valid dan tidak ada data yang dikeluarkan karena missing value, baik untuk instrumen Budaya Organisasi maupun Kualitas Layanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan lengkap dan layak dianalisis lebih lanjut. Uji validitas masing-masing butir pernyataan kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan perangkat lunak SPSS, dan dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk menentukan apakah suatu item dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen dinilai memenuhi syarat validitas apabila setiap item memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi yang ditentukan. Kemudian setelah dilakukan uji validitas maka di lakukan uji reliabilitas, hasil uji reliabilitas di tunjukkan pada table di bawah ini :

Tabel 3 Uji Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.992	30

Tabel 4 Uji Reliabilitas Instrumen Kualitas Layanan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.988	30

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi internal dari instrumen yang digunakan, yaitu instrumen Budaya Organisasi dan Kualitas Layanan. Pengujian dilakukan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk instrumen Budaya Organisasi sebesar 0,992 dan untuk instrumen Kualitas Layanan sebesar 0,988, masing-masing terdiri dari 30 item pernyataan. Nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas minimum sebesar 0,70, yang mengindikasikan bahwa kedua instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara konsisten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Sasmita Jaya 2. Sebelum dilakukan analisis hubungan menggunakan uji korelasi Pearson, peneliti terlebih dahulu melakukan serangkaian uji prasyarat, yakni uji normalitas dan uji linearitas, guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar analisis parametrik (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Uji linearitas ini penting dilakukan sebagai salah satu prasyarat dalam analisis korelasional parametrik, khususnya untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel yang diuji benar-benar berbentuk garis lurus (linear), bukan hubungan yang acak

atau non-linear.

Berdasarkan output uji linearitas yang ditampilkan pada tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris *Linearity* sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Kualitas Layanan. Sementara itu, nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,596 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa penyimpangan dari linearitas tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linear dan memenuhi asumsi linearitas, sehingga analisis dapat dilanjutkan menggunakan teknik korelasi Pearson, output uji linearitas sebagaimana pada table berikut ini :

Tabel 5 Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Service Quality * Organizational Culture	Between Groups	(Combined)	27232.220	37	736.006	15.468	.000
		Linearity	25647.839	1	25647.839	539.009	.000
		Deviation from Linearity	1584.381	36	44.011	.925	.596
Within Groups			571.000	12	47.583		
Total			27803.220	49			

Setelah melakukan uji linearitas, uji prasyarat selanjutnya yang dilakukan adalah uji normalitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data pada masing-masing variabel terdistribusi secara normal, karena normalitas distribusi merupakan syarat utama dalam penggunaan uji statistik parametrik seperti korelasi Pearson. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan dua metode statistik, yaitu *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*, melalui bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk variabel Budaya Organisasi, nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 dan *Shapiro-Wilk* sebesar 0,139. Sementara itu, untuk variabel Kualitas Layanan, nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 dan *Shapiro-Wilk* sebesar 0,133. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik parametrik. Hasil uji normalitas pada table di bawah ini:

Tabel 6 Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Organizational Culture	.071	50	.200*	.965	50	.139
Service Quality	.108	50	.200*	.964	50	.133

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Setelah seluruh uji prasyarat terpenuhi (uji linearitas dan normalitas), dilakukan uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dan Kualitas Layanan Pendidikan. Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan dalam Tabel 7,

diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,960 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi penerapan budaya organisasi yang positif di lingkungan sekolah, maka semakin tinggi pula kualitas layanan pendidikan yang dirasakan.

Tingkat signifikansi yang sangat rendah (di bawah 0,05) mengindikasikan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik pada taraf kepercayaan 95%. Dengan kata lain, kemungkinan kesalahan dalam menyimpulkan adanya hubungan antara kedua variabel ini sangat kecil. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Sasmita Jaya 2.

Tabel 7 Uji Pearson Correlation

		Organizational Culture	Service Quality
Organizational Culture	Pearson Correlation	1	.960**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	50	50
Service Quality	Pearson Correlation	.960**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Sasmita Jaya 2. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji korelasi Pearson yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,960 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi yang kuat dan positif dalam lingkungan sekolah, maka semakin baik pula kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Hubungan yang kuat ini diperkuat dengan hasil uji prasyarat sebelumnya, yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear yang signifikan, sehingga teknik analisis korelasi Pearson layak digunakan.

Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa budaya organisasi bukan sekadar elemen simbolik dalam institusi pendidikan, tetapi merupakan fondasi penting dalam membentuk mutu pelayanan pendidikan yang prima. Dengan budaya organisasi yang sehat, seperti komunikasi yang terbuka, nilai-nilai kerja sama yang dijunjung tinggi, dan etos kerja yang positif, institusi pendidikan mampu menciptakan layanan yang profesional, responsif, dan berorientasi pada kepuasan peserta didik serta stakeholder lainnya. Temuan ini tidak hanya memperkuat teori yang telah ada mengenai peran budaya organisasi dalam peningkatan kualitas layanan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan manajemen sekolah yang lebih efektif dan adaptif terhadap tuntutan pendidikan modern.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara budaya organisasi dan kualitas layanan pendidikan di SMK Sasmita Jaya 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,960 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, maka semakin tinggi pula persepsi terhadap kualitas layanan

pendidikan. Temuan ini mendukung asumsi bahwa budaya organisasi memiliki peran fundamental dalam membentuk kualitas layanan yang diberikan institusi pendidikan, terutama dalam konteks sekolah menengah kejuruan yang sangat menekankan pada profesionalitas dan pelayanan prima.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian oleh (Akpa et al., 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif mampu menciptakan iklim kerja yang positif, mendorong keterlibatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam peningkatan mutu layanan, serta memperkuat komitmen terhadap visi dan misi sekolah. Budaya kerja yang berorientasi pada kualitas akan tercermin dalam praktik layanan sehari-hari yang berfokus pada kebutuhan peserta didik dan stakeholder pendidikan.

Lebih lanjut, (Juhaeni, 2023) menegaskan bahwa salah satu indikator utama dari budaya organisasi yang sehat adalah adanya keselarasan antara nilai-nilai organisasi dengan tindakan nyata individu dalam institusi. Dalam konteks ini, budaya organisasi di SMK Sasmita Jaya 2 yang menekankan kedisiplinan, kolaborasi, tanggung jawab, dan inovasi menjadi pondasi utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan yang berkelanjutan. Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi slogan, tetapi diinternalisasi ke dalam praktik manajerial dan pedagogik.

Selain itu, temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian dari (Triwijayanti et al., 2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap persepsi peserta didik dan orang tua terhadap mutu pelayanan sekolah. Dalam penelitiannya, dijelaskan bahwa komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang partisipatif, serta penghargaan terhadap kinerja merupakan bentuk nyata budaya organisasi yang efektif dalam meningkatkan kepercayaan publik terhadap layanan sekolah. Implikasi dari hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan sekadar aspek internal, tetapi berdampak langsung pada citra eksternal institusi.

Namun demikian, perlu dicermati bahwa efektivitas budaya organisasi tidak berdiri sendiri. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sutomo & Egar, 2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi hanya akan berdampak signifikan bila didukung oleh kepemimpinan yang transformatif dan sistem manajemen mutu yang terintegrasi. Oleh karena itu, penelitian ini membuka ruang pengembangan model penelitian berikutnya yang mengintegrasikan peran kepemimpinan atau sistem reward sebagai variabel mediasi atau moderasi, guna mengidentifikasi jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas layanan secara lebih mendalam.

Dalam konteks pendidikan menengah kejuruan, (Khurniawan et al., 2021) menyoroti pentingnya budaya organisasi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan industri. Budaya inovatif yang diterapkan di lingkungan sekolah menjadi modal penting dalam merespons kebutuhan zaman. Penemuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi diarahkan untuk mendukung perubahan dan pembelajaran berkelanjutan, maka kualitas layanan pendidikan pun meningkat seiring dengan itu. Hal ini sangat relevan dengan misi SMK untuk mempersiapkan lulusan yang kompeten dan siap kerja.

Sebagai penutup, hasil penelitian ini memperkuat argumentasi teoretis dan empiris bahwa budaya organisasi merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Selain menjadi kontribusi bagi penguatan literatur manajemen pendidikan, temuan ini juga dapat menjadi bahan evaluasi dan rujukan praktis bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan dalam merancang strategi peningkatan layanan berbasis nilai-nilai organisasi. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan

pendekatan longitudinal untuk mengamati perubahan budaya organisasi dan dampaknya terhadap kualitas layanan dari waktu ke waktu, serta mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti budaya lokal atau kebijakan pemerintah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMK Sasmita Jaya 2, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara budaya organisasi dan kualitas layanan pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,960 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat layanan pendidikan yang dirasakan oleh warga sekolah. Selain itu, hasil uji prasyarat berupa uji linearitas dan uji normalitas juga menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis parametrik, sehingga hasil penelitian memiliki validitas yang kuat secara statistik. Temuan ini menegaskan pentingnya budaya organisasi sebagai elemen strategis dalam membangun mutu layanan pendidikan yang berkelanjutan. Budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada nilai-nilai profesionalisme terbukti mampu mendorong terciptanya layanan pendidikan yang responsif, berkualitas, dan sesuai dengan harapan masyarakat. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi di lingkungan sekolah, khususnya melalui kepemimpinan yang transformatif dan manajemen yang partisipatif, sangat direkomendasikan sebagai langkah konkret dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di era kompetitif dan dinamis saat ini.

REFERENSI

- Agusnawati, R., Nurfadillah, N., Wiradana, N., & Mukhtar, A. (2024). Efektivitas Evaluasi Strategi dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(1), 87–105. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i1.148>
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(1), 361–372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Almaajid, R., Faza, H., Bidawi, N., Tania, F. N., Hadi, F., & Fachira, N. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif. 4, 12087–12094.
- Alwi, M., & Hermawan, A. (2023). Optimasi Penguatan Kualitas Layanan Guru Melalui Pengembangan Kepribadian dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(7), 1064–1075. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i7.914>
- Ardella, A. B., & Suhana Suhana. (2023). Improving Employee Performance: The Role Of Organizational Culture, Work Ethic, And Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4153–4163. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Bush, T., Kirezi, J., Ashford, R., & Glover, D. (2022). School Leadership and Gender in Africa: A Systematic Overview. *Research in Educational Administration and Leadership*, 7(4), 680–712. <https://doi.org/10.30828/real.1159040>
- Ekawarna, E., Denmar, D., & Eka Wibawa, D. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, Dan Citra Sekolah Terhadap Kepuasan Orang Tua Di SMP Islam Al-

- Falah Kota Jambi. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(2), 131–141.
- El Hasbi, A. Z., Damayanti, R., Hermina, D., & Mizani, H. (2023). Penelitian korelasional (Metodologi penelitian pendidikan). *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(6), 784–808. <https://doi.org/10.35931/alfurqan.v2i6>
- Fachrizar Nurhamzah. (2024). Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik dalam Bidang Pendidikan di SMKS Tekekomunikasi Sandhy Putra. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(April), 64–81. <https://doi.org/10.33005/jdg.v13i4.4296>
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Organisational culture and transformational leadership: A systematic literature review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>
- Janiarta, I. W. (2022). Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Semarang Pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022. *Daiwi Widya*, 9(1), 143–162. <https://doi.org/10.37637/dw.v9i1.1014>
- Jayadih, M., Suhardi, H. E., & Rubini, B. (2024). *Strategi & peningkatan kualitas layanan guru: Transformasi melalui kepemimpinan, teknologi, kreativitas dan entrepreneurship*. Jakad Media Publishing. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i11.778>
- Juhaeni, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Man 1 Indramayu. *Edum Journal*, 6(1), 100–115. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.138>
- Junaidi, R., Mukhtar, M., Anwar, K., MY, M., & Asrulla, A. (2024). Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan. *IQRO: Journal of Islamic Education*, 7(1), 49–62. <https://doi.org/10.24256/iqro.v7i1.4795>
- Khurniawan, A. W., Sailah, I., Muljono, P., Indriyanto, B., & Maarif, M. S. (2021). The improving of effectiveness school-based enterprise: A structural equation modeling in vocational school management. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(1), 161–173. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.20953>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45.
- Mahrus Ali, M., Ali, H., & Author, C. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 70–79. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Najmudin, Syihabudin, Ma'zumi, Jakaria, & Amri, F. (2023). Budaya Sekolah dan Efektivitasnya Terhadap Karakter Religius Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 9(3), 128–140. <https://doi.org/index.php/JAWARA/index> Budaya
- Nurfajrina, S., Efendi, U., & Sucitra, D. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(2), 26–37. <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i2.4101>
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>

- Pahing, & Ningsih, Y. Y. (2025). Analisis Pengaruh Profesionalisme Guru , Budaya Organisasi , dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Sekolah. *Andragogi Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 174–186. <https://doi.org/0.31538/adrg.v5i1.1899>
- Rahmansyah, M. F. (2021). Merdeka Belajar: Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah/Madrasah. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 47–52. <https://doi.org/10.18860/rosikhun.v1i1.13905>
- Rusnadi, S., & Hermawan, A. (2023). Strategi Optimal Peningkatan Kualitas Layanan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Komunikasi Interpersonal, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(11), 2127–2146.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Saragih, R. R. (2022). Implikasi Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan di lingkungan Pendidikan : Studi Literatur. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6077–6082. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3587>
- Setiawan, E. (2024). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Orang Tua Dalam Memilih Sekolah Pada Smp Katolik Sang Timur Di Tangerang. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 537–547.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*. Penerbit Alfabeta.
- Sutomo, A., & Egar, N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 116–129. <https://doi.org/10.31538/adrg.v5i1.1857>
- Tambaritji, D., Siang, J. L., & Kambey, E. S. (2024). Implementasi Kurikulum K13 Dalam Manajemen Berbasis Sekolah di SMA Kristen Alfa Omega Tumpaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(19), 36–45. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i2>
- Triwijayanti, N., Sanoto, H., & Paseleng, M. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Pendidikan, Budaya Sekolah, Citra Sekolah Terhadap Kepuasan Orang Tua. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 12(1), 74–80. <https://doi.org/10.24246/j.js.2022.v12.i1.p74-80>
- Utomo, J. W., & Ali, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi , Pelatihan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(5), 1548–1558. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i5>
- Vientiany, D., Pane, H., Indah, N., & Nakita, S. (2024). Transformasi Budaya Organisasi : Menuju Organisasi Yang Adaptif Dan Modern. *Journal Of Management and Creative Business*, 2(3), 56.
- Widhianto, A. R. E., & Hasanah, K. (2024). Analysis of Factors Influencing the Leadership Style of Female Elementary School Principals in Madiun District. *Jesya*, 7(1), 46–67. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1346>

Copyright holder :

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

