



## Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Guru Bimbingan Konseling

Arie Bagus Rianto<sup>1\*</sup>, Teddy Oswari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Sumber Daya Manusia Pascasarjana, Fakultas Manajemen, Universitas Gunadarma Jakarta, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [ariebagus.rianto170885@gmail.com](mailto:ariebagus.rianto170885@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the influence of human resource management and organizational culture on the quality of guidance counseling services at public high schools in Bogor City. A quantitative approach was used in this study, with a population of 10 public high schools in Bogor City. It consists of subject teachers at public high schools in Bogor City, with 140 respondents and sampling using the Slovin formula with a standard error of 5%, resulting in a sample size of 104 respondents using proportional random sampling. Data collection was conducted using a survey method and questionnaire distribution. The analysis used multiple regression testing. The results of the study showed that there was a significant positive effect of human resource management on the quality of guidance counseling services at public high schools in Bogor City. There was a significant positive effect of organizational culture on the quality of guidance counseling services at public high schools in Bogor City. There was a significant positive effect of human resource management and organizational culture on the quality of guidance counseling services at public high schools in Bogor City.*

**Keywords:** *Guidance Counseling; Human Resources; Multiple Regression Analysis; Organizational Culture; Service Quality.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Guru Bimbingan Konseling Di SMA Negeri Kota Bogor. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah populasi dilakukan 10 (sepuluh) SMA Negeri Kota Bogor. Terdiri dari guru mata pelajaran di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Bogor sebanyak 140 responden dan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan standar eror 5% sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 104 responden teknik *Proportional Random Sampling*. Pengumpulan data dengan metode survey dan penyebaran kuesioner. Analisis dengan menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian Terdapat pengaruh positif signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan guru bimbingan konseling di SMA Negeri Kota Bogor. Terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan guru bimbingan konseling di SMA Negeri Kota Bogor. Terdapat pengaruh positif signifikan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan guru bimbingan konseling di SMA Negeri Kota Bogor.

**Kata kunci:** Bimbingan Konseling; Budaya Organisasi; Kualitas Pelayanan; Regresi Berganda; SDM.

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat penting bagi dunia pendidikan karena manusialah yang melaksanakan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan, orang dapat mengetahui apa yang belum diketahui, dan melalui pendidikan orang dapat membentuk jati dirinya. Pendidikan juga merupakan sarana strategis untuk memelihara sistem nilai dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, dalam lingkungan pendidikan apa pun, setiap siswa harus diposisikan secara ideal untuk diajar, sementara pada saat yang sama, guru harus beradaptasi dengan potensinya (Ayuningsih & Et.al, 2018).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah suatu lingkungan dan proses belajar yang memungkinkan peserta didik untuk secara aktif mengembangkan potensi dirinya dalam jiwa keagamaan, kedisiplinan diri, kepribadian, kecerdasan, dan keluhuran budi pekerti yang merupakan usaha sadar dan terencana. untuk membuat Kepribadian dan kemampuan yang dibutuhkan oleh diri sendiri, masyarakat, bangsa, bangsa. Pendidikan Nasional adalah pendidikan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, berakar pada nilai-nilai agama dan budaya bangsa Indonesia, serta responsif terhadap perubahan kebutuhan zaman. Sistem pendidikan nasional adalah seperangkat komponen pendidikan yang bekerja secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan negara (Republik Indonesia, 2003).

Guru (pendidik) dan staf (tenaga kependidikan) di sebuah sekolah adalah dua elemen kunci yang berperan penting dalam membimbing peserta didik menuju tujuan mereka dalam kegiatan pendidikan. Keberhasilan suatu program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai, kompeten dan profesional. Pendidik dan tenaga pengajar merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Untuk itu perlu adanya peningkatan keterampilan dan pengembangan profesional secara terus menerus agar tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal (Arikunto, 2021).

Peranan guru bimbingan konseling dalam membantu peserta didik untuk menemukan potensi, minat, bakat serta jurusan yang tepat saat kuliah nanti menjadi titik perhatian yang cukup penting dalam keberlangsungan kualitas pelayanan bimbingan konseling di sekolah. Hal tersebut menentukan bagaimana cara budaya organisasi dalam keberhasilan pelayanan bimbingan konseling di sekolah. Menurut (Dahlan & Iriawan, 2018), mengemukakan bahwa budaya organisasi tercermin dalam operasional yang kompleks, sederhana dan terkelola dengan baik, sehingga layanan dapat berjalan dengan baik meskipun operasional dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Prosedur pelayanan yang baik, fleksibel dan sederhana memudahkan pelayanan kepada masyarakat (Dahlan & Iriawan, 2018).

Budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang diukur berdasarkan kepercayaan antar sumber daya manusia, ekspektasi akan masa depan/pengembangan karier, deskripsi yang jelas dari hak dan kewajiban tersebut direspon sangat positif oleh karyawan di Hotel Grand Victoria Samarinda sehingga budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkatkan

produktivitas kerjanya (Yunita, Tyna et al., 2020). Sementara menurut (Kadafid & Aprianti, 2018), pelayanan yang diberikan oleh petugas Kantor Kecamatan Sanggar masih kurang optimal karena belum memenuhi harapan masyarakat. B. Pelayanan tidak tersampaikan tepat waktu, karyawan tidak bekerja tepat waktu, dan karyawan kurang memiliki keterampilan dan kemampuan menggunakan komputer, tertinggal dari kebutuhan masyarakat. Permasalahan dalam pelayanan PDAM Kabupaten Demak masih mendapat keluhan dari masyarakat terkait kebutuhan akan air bersih di wilayah sekitar. Keluhan-keluhan terhadap pelayanan PDAM Kabupten Demak baik dari pelanggan maupun calon pelanggannya yang menyebabkan pelanggan menjadi kurang puas, antara lain kontinuitas air yang belum memenuhi target atau standar pelayanan (Kadafid & Aprianti, 2018).

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru bimbingan dan konseling atau konselor adalah mengelola program Bimbingan dan Konseling. Melalui program bimbingan dan konseling berbasis karakter yang diberikan secara terprogram dan berkelanjutan diharapkan dapat membantu internalisasi nilai-nilai karakter pada siswa Sekolah Dasar (Aminah et al., 2014). Menurut (Hutasuhut, 2018), mengemukakan bahwa kinerja guru BK dalam penelitian ini adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan yang ditampilkan guru bimbingan dan konseling dalam melaksanakan tugas berkaitan dengan penyelenggaraan bimbingan dan konseling di sekolah yang dapat pula dilihat dari kadar penyelesaian tugas-tugas yang diemban guru bimbingan dan konseling.

Menurut (Sutan Syahrir, 2018), pengembangan kompetensi tenaga kesehatan yang profesional serta pengembangan teknologi dan fasilitas pelayanan kesehatan yang optimal dan modern merupakan tantangan aktual bagi manajemen rumah sakit. Karena itu mengungkapkan bahwa diperlukan suatu pendekatan manajerial rumah sakit yang menyeluruh dan terpadu untuk mewujudkan suatu sistem pelayanan kesehatan yang prima dan profesional kepada setiap pasien. Menurut (Sutan Syahrir, 2018), mengemukakan bahwa pelayanan publik yang dilakukan aparatur pemerintah saat ini belum memenuhi harapan masyarakat. Hal tersebut dapat diketahui dari berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media masa dan jaringan sosial, sehingga memberikan dampak buruk terhadap penyelenggara pemrintah, yang menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat.

Saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang begitu pesat sehingga semua guru atau pendidik dan tenaga kependidikan (tenaga kependidikan) di sekolah perlu meningkatkan kompetensi pribadi dan profesionalnya. Salah satu faktor yang mengukur keberhasilan suatu lembaga atau sekolah adalah kualitas guru dan staf yang bekerja di instansi tersebut. Pencapaian mutu pendidikan yang berbasis kompetensi teknis dan kebutuhan guru

dan pegawai tentunya memerlukan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat dan ketersediaan tenaga pendidik (guru) dan pedagogik, khususnya bagi guru Bimbingan Karir (BK) di sekolah. Dengan harapan agar dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik mendapatkan kualitas terbaik dari lulusannya. Mengembangkan SDM tentunya diperlukan pendidikan yang bermutu yang mampu menjawab tantangan sekarang dan masa depan yang penuh persaingan dan perubahan begitu cepat dan menantang setiap orang. Salah satunya melalui pendidikan yang jantungnya (*core*) adalah kurikulum. Maka dengan kebijakan pemerintah melakukan perubahan dan pengembangan kurikulum sangatlah tepat (Noor Dewi Yudiawaties et al., 2022).

Tujuan penelitian ini dilakukan mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan guru bimbingan konseling di SMA Negeri Kota Bogor. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan guru bimbingan konseling di SMA Negeri Kota Bogor. Mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan guru bimbingan konseling di SMA Negeri Kota Bogor.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan**

Menurut (Hasmin dan Jumiati, 2021), Manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Dahlan & Iriawan, 2018), menunjukkan bahwa i) manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar Berdasarkan penelitian (Tansini, 2021), menunjukkan bahwa koefisien pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Guru yang merupakan dasar pengambilan keputusan bahwa variabel kompetensi profesional, motivasi, dan konsep diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru ini diartikan bahwa semakin baik kompetensi profesional, motivasi, dan konsep yang dimiliki seorang Guru, maka kinerja Guru sekolah menengah pertama negeri Sekecamatan Cina Kabupaten Bone akan semakin meningkat. Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Pelayanan

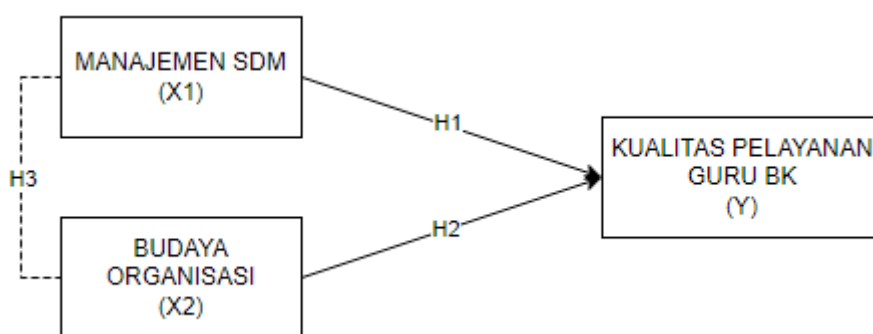
## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan

Menurut Budiarti (2021), Budaya organisasi merupakan konsep yang berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami dan menginternalisasi karakteristik dari suatu organisasi, bukan sekadar apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Budaya organisasi terbentuk oleh kelompok organisasi itu sendiri untuk menghadapi tantangan masa depan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang menjadi panduan bagi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan perilaku di dalam organisasi. Sejalan menurut penelitian (Rahmawati & Sobri, 2021), menunjukkan budaya organisasi sekolah, efikasi diri guru, dan etos kerja guru SLTA Negeri di Kota Pasuruan dalam kategori cukup baik; terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi sekolah, efikasi diri guru, dan etos kerja baik secara parsial maupun simultan masing-masing dengan nilai signifikansi.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Pelayanan

### Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka penelitian ini menunjukkan bagaimana guru bimbingan konseling dapat melihat Kerangka Pemikiran dalam penelitian adalah bagian terpenting dari sebuah laporan penelitian. Selain menggambarkan deskripsi penelitian, juga merupakan gambaran umum dari proses penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran teoritis, penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pikir Penelitian

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik untuk mengkaji Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Kota Bogor. Populasi dalam penelitian ini dilakukan di 10 (sepuluh) SMA Negeri Kota Bogor. Terdiri dari guru mata pelajaran di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Bogor sebanyak 140 responden. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Sampel didapatkan

sebanyak 104 responden dengan rumus *Slovin* dengan tingkat kepercayaan 95%, dan tingkat error 5%. Teknik pengumpulan data ini dilaksanakan terhadap guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kota Bogor. Teknik yang dipergunakan adalah dengan cara pemberian angket keempat variabel kepada guru-guru sebagai responden penelitian untuk diisi (Sugiyono, 2018). Keempat variabel tersebut adalah Kualitas Pelayanan Guru BK, Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Bimbingan Konseling dilakukan pada tanggal 1 s.d. 16 Desember 2023. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah peneliti menggunakan perangkat lunak IBM SPSS.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### *Uji Regresi Linear Berganda*

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

|       |                              | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig. |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |                              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|       |                              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                   | -.192                       | .842       |                           | -.228 | .820 |
|       | Manajemen Sumber Datamanusia | .190                        | .060       | .231                      | 3.172 | .002 |
|       | Budaya Organisasi            | .395                        | .041       | .709                      | 9.724 | .000 |

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,820 + 0,231X_1 + 0,709X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 1 kesimpulan pada persamaan regresi linear berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta diatas adalah positif sebesar 0,251 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dianggap konstan, maka nilai rata-rata Pelayanan Guru Bimbingan Konseling sebesar 0,251.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel SDM memiliki nilai positif sebesar 0,231 yang menyatakan SDM berpengaruh positif terhadap Kepuasan Layanan Konseling. Hal ini membuktikan bahwa jika variabel independen lain dianggap tetap maka setiap peningkatan

nilai 1 terkait SDM, akan mengalami peningkatan nilai Kepuasan Layanan Konseling sebesar 0,820.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi memiliki nilai positif sebesar 0,709 yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Layanan Konseling. Hal ini membuktikan bahwa jika variabel independen lain dianggap tetap maka setiap peningkatan nilai 1 terkait Budaya Organisasi, akan mengalami peningkatan nilai Kepuasan Layanan Konseling sebesar 0,820.

### **Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 2.** Hasil Uji Parsial (Uji T)

|       |             | <i>Coefficients<sup>a</sup></i>    |                   |                                  | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
|-------|-------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| Model |             | <i>Unstandardized Coefficients</i> |                   | <i>Standardized Coefficients</i> |          |             |
|       |             | <i>B</i>                           | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i>                      |          |             |
| 1     | (Constant)  | -.192                              | .842              |                                  | -.228    | .820        |
|       | Manajemen   |                                    |                   |                                  |          |             |
|       | Sumber      | .190                               | .060              | .231                             | 3.172    | .002        |
|       | Datamanusia |                                    |                   |                                  |          |             |
|       | Budaya      | .395                               | .041              | .709                             | 9.724    | .000        |
|       | Organisasi  |                                    |                   |                                  |          |             |

Berdasarkan tabel 2 hasil dari pengujian hipotesis pertama (Ha1) berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai *t* hitung sebesar  $3,172 > 1,98498$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Ha1<sub>1</sub> diterima dan Ho1 ditolak. Yang artinya terdapat pengaruh positif secara simultan pada variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Pelayanan Guru Bimbingan Konseling. Hal ini terjadi karena manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas diri dan kemampuan seseorang yang akan berpengaruh pada kinerjanya di lapangan.

### **Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | <i>Sum of Square</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i>       |
|-------|----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1     | 454.853              | 2         | 227.426            | 225.895  | .000 <sup>b</sup> |
|       | 97.657               | 97        | 1.007              |          |                   |
|       | 552.510              | 99        |                    |          |                   |

Berdasarkan tabel 3 bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh SDM, Budaya Organisasi dan Guru BK terhadap Kepuasan Pelayanan Konseling secara simultan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $225,895 > 3,13$ . Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Pelayanan Konseling.

### **Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.** Uji Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .907 <sup>a</sup> | .823     | .820              | 1.003                      | 2.070         |

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,839 atau sebesar 83,4%. Yang artinya kemampuan variabel dalam mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 83,4%, sedangkan 12,6% sisanya ditentukan oleh variabel atau faktor lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### ***Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Pelayanan Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Kota Bogor***

Hasil dari pengujian hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $3,172 > 1,98498$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Yang artinya terdapat pengaruh positif secara simultan pada variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Pelayanan Guru Bimbingan Konseling. Hal ini terjadi karena manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas diri dan kemampuan seseorang yang akan berpengaruh pada kinerjanya di lapangan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar” oleh Dahlan, Hermanu Iriawan pada tahun 2018 dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa i) manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar (Dahlan & Iriawan, 2018). Berdasarkan penelitian (Tansini, 2021), menunjukkan bahwa koefisien pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Guru sebesar 0,417 yang berada pada kategori sedang dengan nilai  $p = 0,039 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap

kinerja Guru sebesar 0,905 yang berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Dan nilai  $F = 11,147$  dengan nilai  $p = 0,00$ , ini merupakan dasar pengambilan keputusan bahwa variabel kompetensi profesional, motivasi, dan konsep diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru ini diartikan bahwa semakin baik kompetensi profesional, motivasi, dan konsep yang dimiliki seorang Guru, maka kinerja Guru sekolah menengah pertama negeri Sekecamatan Cina Kabupaten Bone akan semakin meningkat. Pendidikan yang menerapkan manajemen SDM secara sistematis cenderung memiliki guru yang lebih profesional, responsif, dan mampu memberikan pelayanan konseling yang lebih berkualitas.

### ***Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Kota Bogor***

Hasil dari pengujian hipotesis kedua ( $H_{a2}$ ) berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Budaya Organisasi adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $9,724 > 1,98498$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Yang artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi dengan Pelayanan Guru Bimbingan Konseling. Hal ini terjadi karena Budaya Organisasi yang baik akan melahirkan lingkungan organisasi yang baik pula, dimana hal ini akan membantu guru dalam mengembangkan diri dan memiliki semangat saat melakukan pekerjaan.

Hasil dari hipotesis ini didukung dengan penelitian yang ditulis oleh Dewi Maharani pada Tahun 2012 dan berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka” yang hasilnya mengatakan bahwa budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

Menurut (Rahmawati & Sobri, 2021), menunjukkan budaya organisasi sekolah, efikasi diri guru, dan etos kerja guru SLTA Negeri di Kota Pasuruan dalam kategori cukup baik; terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi sekolah, efikasi diri guru, dan etos kerja baik secara parsial maupun simultan masing-masing dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05; adanya perbedaan karakteristik antara SMA dengan SMK dengan perolehan nilai  $F_{hitung}$  sama dengan 10,4 lebih dari  $F_{tabel}$  sama dengan 1,39 pada taraf signifikansi 0,05. Penelitian tersebut menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat meliputi komunikasi terbuka, dukungan pimpinan, nilai kerja sama, dan iklim kerja positif berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru.

### ***Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Kota Bogor***

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh SDM, Budaya Organisasi dan Guru BK terhadap Kepuasan Pelayanan Konseling secara simultan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $225,895 > 3,13$ . Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Pelayanan Konseling.

Berdasarkan penelitian (Hafiz & Dian Indiyati, 2021), Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada SMP Negeri 1 Bekasi berada pada kategori Efektif dan budaya organisasi berada pada kategori kuat serta kinerja gurunya berada pada kategori baik. Selanjutnya, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Bekasi, baik secara simultan maupun parsial. Maka penting untuk tetap memperhatikan perilaku sesuai aturan dan juga norma yang berlaku serta mampu membangun rasa kebersamaan dan saling membantu dalam pekerjaan, Hal ini yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Efektivitas layanan guru BK meningkat apabila guru memiliki kompetensi yang baik (hasil manajemen SDM) dan bekerja dalam budaya organisasi yang positif serta mendukung (Trismahwati & Yacub, 2021).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapat bahwa terdapat pengaruh positif signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan guru bimbingan konseling di SMA Negeri Kota Bogor. Terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan guru bimbingan konseling di SMA Negeri Kota Bogor. Terdapat pengaruh positif signifikan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan guru bimbingan konseling di SMA Negeri Kota Bogor.

### **Saran**

Melakukan penelitian lanjutan mengenai Pelayanan Guru Bimbingan Konseling dengan focus subjektif dari sisi siswa untuk melihat efektifitas dan kepuasan dari pelayanan Guru Bimbingan Konseling. Jumlah Guru Bimbingan Konseling pada penelitian ini lebih sedikit dari jumlah Guru Mata Pelajaran. Disarankan penelitian selanjutnya melakukan penelitian dengan berfokus pada populasi guru BK di SMA Negeri ataupun swasta. Pihak

sekolah dapat melakukan pemantauan dan pengembangan manajemen Guru Bimbingan Konseling dengan menerapkan hasil dari penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Aminah, S., Wibowo, M. E., & Sugiharto, D. Y. P. (2014). Pengembangan model program bimbingan dan konseling berbasis karakter di sekolah dasar. *Jurnal Bimbingan Konseling*. <https://doi.org/10.22219/jp2sd.v1i1.1531>
- Arikunto, S. (2021). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan* (Edisi ke-3). Bumi Aksara.
- Ayuningsih, R., et al. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Pelita Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Dahlan, & Iriawan, H. (2018). Pengaruh manajemen SDM dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik*.
- Hafiz, R., & Indiyati, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi). *E-Proceeding of Management*.
- Hutasuhut, E. (2018). *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kemampuan manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru BK SMA Kota Medan* (Disertasi). Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan. <https://doi.org/10.24114/konseling.v12i1.12184>
- Kadafid, M., & Aprianti, K. (2018). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pada Kantor Camat Sanggar Kabupaten Bima.
- Noor Dewi Yudiyawaties, Anwar, K., Yuliansyah, M., & Jarkawi, J. (2022). Hubungan sertifikasi kepuasan kerja dan pembinaan profesionalisme dengan manajemen kinerja guru BK SMP di Kecamatan Kelua, Pugaan, dan Banua Lawas. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i2.1551>
- Rahmawati, D. R., & Sobri, A. Y. (2021). Pengaruh budaya organisasi sekolah dan efikasi diri guru terhadap etos kerja guru. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan*. <https://doi.org/10.17977/um065v1i62021p476-484>
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutan Syahrir. (2018). Pemanfaatan tunjangan profesi guru sekolah dasar di Kabupaten Bantaeng. *Educational Research and Evaluation*, State University of Makassar.
- Tansini. (2021). Pengaruh kompetensi profesional, motivasi, dan konsep diri terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama se-Kecamatan Cina Kabupaten Bone, 10, 1–14.

- Trismahwati, D., & Yacub, J. (2021). Pendampingan bimbingan konseling untuk anak usia dini bagi guru Yayasan Muslimat NU Braja Selehah. *Peduli: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. <https://doi.org/10.51226/pdl.v1i01.266>
- Yunita, T., Ariani, A. S., & Setyawati, N. W. (2020). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*.