

Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pertamina IHC Sinabung (Divisi Medis) Jakarta Selatan

Fathan Arif^{1*}, Faid Reza²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Corresponding Author: Fathan Arif dosen02154@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Received : October 18, 2025

Revised : November 23, 2025

Accepted: Desember 22, 2025

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of training and organizational culture on employee performance at the Pertamina IHC Sinabung Clinic (Medical Division) South Jakarta. The research methodology in this study uses quantitative methods. This research used a saturated sample at the Pertamina IHC Sinabung Clinic with a total sample of 68 employees. The data collection technique is by means of a questionnaire. The data analysis method uses simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results of this research show that: There is an influence of training on the performance of Pertamina IHC Sinabung Clinic employees, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 4.369 + 0.895 X_1$. The correlation coefficient value is 0.785 (Strong). The coefficient of determination R Square is 61.8%. The t value is $4.136 > t \text{ table } 1.997$ and the significant value is $0.000 < 0.05$. Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of Pertamina IHC Sinabung Clinic employees, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 3.572 + 0.922 X_2$. The correlation coefficient value is 0.786 (strong). The R Square coefficient of determination value is 61.6%. The t value is $4.186 > t \text{ table } 1.997$ and the significant value is $0.000 < 0.05$. Simultaneously, there is an influence of training and organizational culture on employee performance at the Pertamina IHC Sinabung Clinic, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 2.757 + 0.503 X_1 + 0.524 X_2$. The correlation coefficient value is 0.835 (very strong). The coefficient of

determination R Square is 69.7%. The Fcount value is 74.867 > Ftable 3.097 and the significant value is 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Kemajuan di bidang kesehatan berlangsung cepat dan menuntut peningkatan produktivitas karyawan untuk memberikan pelayanan berkualitas. Kinerja staf adalah elemen penting, dan untuk mencapainya, aspek seperti pelatihan kerja dan budaya organisasi memiliki peranan signifikan. Pelatihan kerja adalah usaha memperbaiki pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Menurut Sudarso Yoyo (2018), pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Budaya organisasi yang positif juga penting karena dapat membentuk suasana kerja yang nyaman dan mendorong kinerja optimal.

Penelitian ini dilakukan di Klinik Pertamina IHC Sinabung, Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil pra-survei, ditemukan masalah pada kinerja karyawan. Data pra-survei menunjukkan bahwa pada indikator tujuan, 13 responden merasa belum mencapai target, dan pada indikator kompetensi, 10 responden merasa belum sepenuhnya siap melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan masih ada aspek kinerja yang perlu ditingkatkan.

Selain itu, data pelatihan karyawan menunjukkan penurunan persentase pencapaian target dari tahun ke tahun, dari 69,1% pada tahun 2022, turun menjadi 52,9% pada 2023, dan 44,1% pada 2024. Rata-rata hanya 55% dari total 68 karyawan yang mengikuti pelatihan dalam periode tiga tahun tersebut, menunjukkan program pelatihan belum memenuhi target.

Dari sisi budaya organisasi, Klinik Pertamina IHC Sinabung mengadopsi budaya BUMN (A.K.H.L.A.K). Namun, ditemukan elemen yang belum memenuhi harapan, yaitu pada komponen 'adaptif', di mana karyawan dinilai masih perlu beradaptasi lebih untuk tugas yang berbeda.

dengan karyawan melakukan pelatihan maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pelatihan yang baik akan mempercepat tujuan dari perusahaan, sedangkan pelatihan karyawan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu pelatihan sangat lah penting bagi karyawan agar tidak adanya peningkatan skil dari karyawan, jadi diharuskan bagi atasan untuk selalu memperingatkan bahwa betapa pentingnya pelatihan itu supaya karyawan dapat meningkatkan skill individu maupun tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mardelan (2017) menyatakan bahwa Manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan melalui kolaborasi antara individu dan sumber daya organisasi yang lain.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa Manajemen melibatkan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan sumber daya manusia (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), serta pengawasan (controlling).

Menurut Dessler (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan untuk mengelola aspek manusia dalam organisasi, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pembentukan budaya organisasi. Teori ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan dan bagaimana organisasi mengembangkan kompetensi serta perilaku kerja mereka. Menurut Mulyadi (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari istilah manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen merupakan kemampuan untuk mengelola penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lain dengan cara yang efektif dan efisien demi mencapai tujuan tertentu.

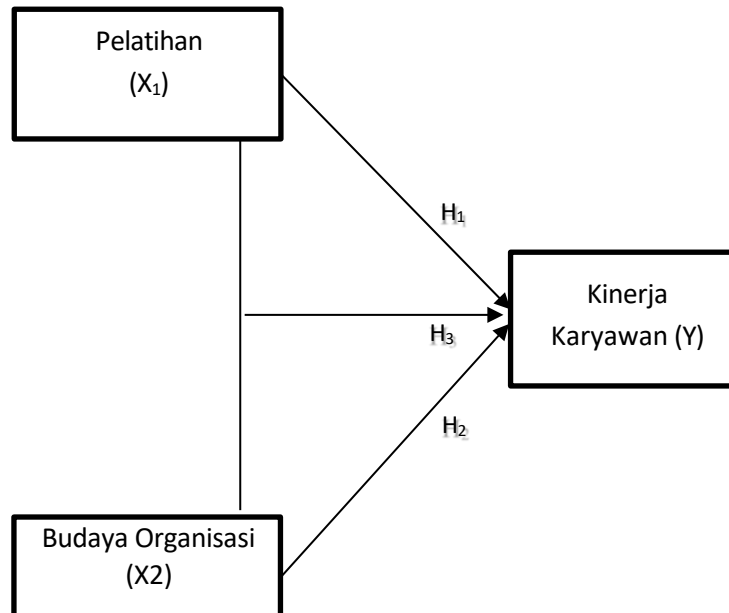
Menurut Sudarso Yoyo (2018), Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Sedangkan menurut (Irfan et al., 2024), Pelatihan merupakan suatu proses yang mencakup serangkaian tindakan yang dilakukan melalui pemberian dukungan kepada tenaga kerja atau karyawan oleh para profesional yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja di bidang pekerjaan yang bermanfaat bagi efektivitas dan produktivitas di sebuah Perusahaan.

Menurut Afianty & Rosdiana (2023) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan cara hidup yang dipegang oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang juga diterapkan oleh anggota lain di dalamnya. Sedangkan Menurut (Kartiko et al., 2023), budaya organisasi merupakan prinsip-prinsip yang dipegang oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan perilakunya di dalam organisasi, Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai dan norma perilaku yang dipegang oleh organisasi, yang mempengaruhi cara mereka saling berinteraksi dan berinteraksi dengan individu di luar organisasi.

Menurut Wibowo, (2017) Kinerja karyawan adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada pengyelasaan tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Kurnia & Sitorus, 2022), kinerja pegawai adalah kumpulan hasil yang telah dicapai oleh seorang pekerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dapat dilihat saat mereka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Manurut Sukapti (2019), Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Menurut

Wijaya (2015) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bias meyakinkan sesama ilmuwan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis.

Dalam penelitian ini, penulis merujuk pada pendapat yang dikemukakan, penjelasan kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antara Pelatihan dan budaya organisasi. Jika tidak ada yang memadai fungsi tersebut, maka kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap suatu permasalahan penelitian yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui pengujian empiris. Hipotesis berfungsi sebagai jawaban awal atas rumusan masalah dan menjadi dasar dalam penentuan metode analisis penelitian.

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua atau lebih variabel yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis disusun berdasarkan teori, temuan penelitian terdahulu, serta logika berpikir peneliti.

Penelitian ini merancang rumusan hipotesis alternatif atas Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pertamina IHC Sinabung (Divisi Medis) Jakarta Selatan. dinyatakan berikut ini:

H₁: Diduga terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pertamina IHC Sinabung (Divisi Medis) Jakarta Selatan secara parsial.

H₂: Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pertamina IHC Sinabung (Divisi Medis) Jakarta Selatan secara parsial.

H₃: Diduga terdapat Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pertamina IHC Sinabung (Divisi Medis) Jakarta Selatan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasar pada filsafat positivisme dan mengikuti kaidah ilmiah. Data penelitian terdiri dari angka-angka yang akan diukur dengan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan permasalahan yang diteliti untuk mencapai suatu kesimpulan. Filsafat positivistik diterapkan pada populasi atau sampel tertentu. Studi ini bersifat empiris dan bertujuan untuk mengkaji dampak Pelatihan serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode pada penelitian ini. Lokasi penelitian ini yaitu Jl Sinabung II No. 32 AF, Gunung, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, di Klinik Pertamina IHC Sinabung, Jakarta selatan. Subjek penelitian melibatkan 68 (enam puluh delapan) karyawan dari populasi penelitian menjadi sampel akhir, waktu pelaksanaan penelitian yaitu sejak bulan Februari 2025 sampai dengan September 2025. Adapun operasionalisasi variabel dirangkum pada kisi instrumen penelitian pada Tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan	Skala
Pelatihan (X1): Sudarso Yoyo et al, (2018)	Tujuan dan sasaran Pelatihan	1, 2, 3	Likert
	Manfaat Pelatiha	4, 5, 6	
	Kebutuhan Pelatihan	7, 8, 9	
	Evaluasi Pelatihan	10, 11, 12	
Budaya Organisasi (X2): Afianty & Rosdiana, (2023)	Fokus Pada Inovasi dan Pengelola Risiko	1, 2, 3	Likert
	Pencapaian Hasil yang tepat	4, 5, 6	
	Peduli pada kepentingan karyawan	7, 8, 9	
	Keperincian dalam Pelaksanaan Tugas	10, 11, 12	
Kinerja Karyawan (Y): Wibowo (2017)	Tujuan	1, 2, 3	Likert
	Standar	4, 5, 6	
	Umpan Balik	7, 8, 9	
	Peluang	10, 11, 12	

	Kompetensi	13, 14, 15	
--	------------	------------	--

Teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi berganda. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi atau *software* SPSS Versi 26. Tahapan ini dilakukan dengan mengeksplorasi kombinasi struktur yang telah didefinisikan dalam pengukuran keterkaitan antar faktor yang memungkinkan spesifikasi sejumlah kecil dimensi (faktor) yang menggambarkan bagian dari variabel asli (Husain, Ardhiansyah, & Fathudin, 2021). Merujuk pada hipotesis yang telah disusun dalam kerangka berpikir pada penelitian ini, maka analisis data diawali dengan uji kualitas instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik. Uji regresi linier berganda pada penelitian ini membentuk persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data atas karakteristik responden dari seluruh populasi yaitu 58 (lima puluh delapan) karyawan yang menjadi sampel di Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan memberikan gambaran umum bahwa keseluruhan responden adalah laki-laki 40 orang dan perempuan 18 orang, dengan rentang usia yang bervariasi, memiliki tingkat pendidikan yang juga bervariasi, antara SMK/SMA yaitu 58,6 persen, D3 yaitu 12,1 persen dan S1 sebesar 29,3 persen. Hasil uji kualitas instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas yang dirangkum pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

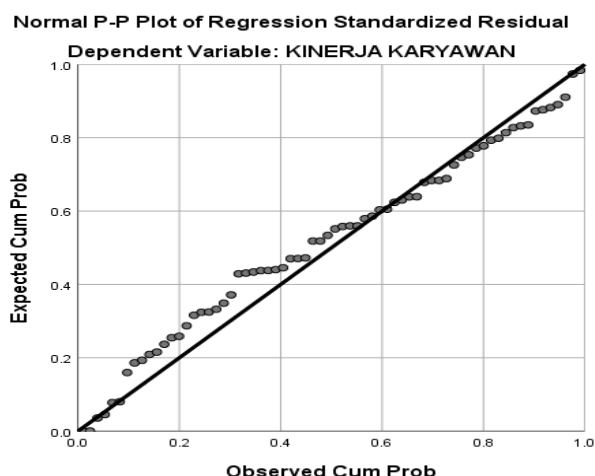
Variabel	No.Item Pernyataan	<i>r</i> -hitung	Hasil dan Kesimpulan Uji Validitas	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Hasil dan Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel
Pelatihan (X ₁)	1	0,643	Keseluruhan Item 1 s.d. 12 > 0,2586, artinya masing-masing dinyatakan 'valid'	0,635	> 0,6, artinya nilai <i>Cronbach Alpha</i> 'sangat reliabel'
	2	0,619			
	3	0,694			
	4	0,610			
	5	0,691			
	6	0,606			
	7	0,598			
	8	0,558			
	9	0,547			
	10	0,717			
	11	0,573			
	12	0,645			
Budaya Organisasi	1	0,576	Keseluruhan Item 1 s.d. 12 > 0,2586, artinya masing-masing	0,698	> 0,6, artinya nilai <i>Cronbach Alpha</i> 'sangat reliabel'
	2	0,691			
	3	0,622			
	4	0,562			
	5	0,537			
	6	0,769			

(X ₂)	7	0,669	dinyatakan 'valid'		
	8	0,675			
	9	0,653			
	10	0,582			
	11	0,761			
	12	0,618			
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,659			
	2	0,604			
	3	0,547			
	4	0,566			
	5	0,823			
	6	0,713			
	7	0,569			
	8	0,651		0,624	> 0,6, artinya nilai <i>Cronbach Alpha</i> 'sangat reliabel'
	9	0,658			
	10	0,673			
	11	0,566			
	12	0,605			
	13	0,551			
	14	0,526			
	15				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Keseluruhan item pernyataan (Tabel 2) memperoleh *r-hitung* > *r-table* (0,2586), artinya 'valid' memenuhi asumsi dari uji validitas. Di samping itu, keseluruhan instrumen variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan mencapai lebih besar dari 0,6, artinya variabel penelitian Pelatihan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) terbukti sangat reliabel untuk mengukur kualitas instrumen penelitian.

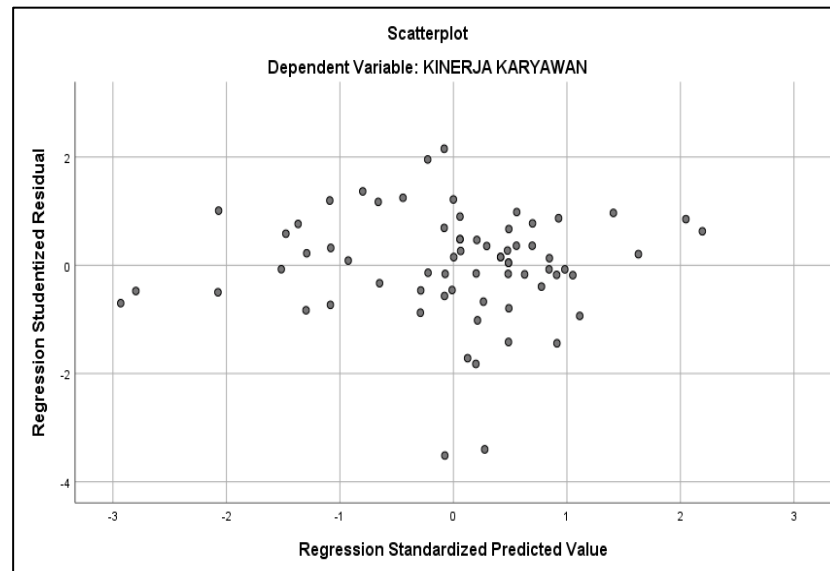
Uji Normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan metode grafik, dengan hasil Gambar 2 berikut.



Sumber: Output SPSS Versi 26 (2025)

Gambar 2. P-P Plot Uji Normalitas-Diagram Penyebaran Titik Residual

Grafik *normal probability plots* (Gambar 2) menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga menggunakan melihat sebaran grafik scatterplot, dengan hasil Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS Versi 26 (2025)

Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada grafik *scatter plot* (Gambar 3) tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		Unstandardized coefficients		Unstandardized coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.476	3.799		2.757	.008		
	PELATIHAN	.503	.122	.441	4.136	.000	.409	2.445
	BUDAYA ORGANISASI	.524	.125	.447	4.186	.000	.409	2.445

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,245, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,1 pada nilai VIF yaitu sebesar 3,799 (kurang dari 10). Dengan demikian model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas.

Hasil uji hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji-F dan uji-t masing-masing variabel penelitian yang diuji dirangkum pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	Nilai R ²	Probabilitas Signikan si	t/F-values	Kesimpulan Hasil Uji
Pelatihan (X ₁) □				
Kinerja Karyawan (Y)		0,000	4,369	H ₁
Budaya Organisasi (X ₂)		0,001	3,572	diterima
Kinerja Karyawan (Y)	0,826	0,000	74,867	H ₂
				diterima
Pelatihan (X ₁) dan Budaya Organisasi (X ₂) Kinerja Karyawan (Y) □				H ₃
				diterima

Berdasarkan Tabel 4 uji hipotesis menunjukkan bahwa skor *R-square* adalah sebesar 0,826, dalam model regresi menjelaskan dampak variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,826 persen, sisanya dijelaskan oleh selain variabel pembentuk dari Pelatihan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂). Nilai-nilai t-hitung atas hubungan antar variabel Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 1,997 (*t-table*) begitupun Budaya Organisasi (X₂) atas Kinerja Karyawan (Y) yaitu masing-masing sebesar 4,369 dan 3,572, artinya bahwa Pelatihan (X₁), Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh atas Kinerja Kaeyawan (Y) secara signifikan. Nilai F-hitung atas hubungan antar variabel Pelatihan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 3,19 (*F-table*) yaitu sebesar 74,867, artinya bahwa Pelatihan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) memberikan dampak secara signifikan atas Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Variabel Pelatihan (X₁) di Klinik Pertamina IHC Sinabung Jakarta Selatan yang diuji dampaknya atas Kinerja Karyawan (Y) menyatakan 'H₁ diterima' dengan nilai statistik atas t sebesar 4,100 > t-tabel (1,997), hal ini mengartikan bahwa variabel Disiplin kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan secara signifikan dalam uji hipotesis pertama.

Variabel Budaya Organisasi (X₂) di Klinik Pertamina IHC Sinabung Jakarta Selatan yang diuji dampaknya atas Kinerja Karyawan (Y) menyatakan 'H₂ diterima' dengan nilai statistik atas t sebesar 4,110 > t-tabel (1,997), hal ini mengartikan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan Pengaruh pada Kinerja Karyawan secara signifikan dalam uji hipotesis kedua.

Pelatihan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) di Klinik Pertamina IHC Sinabung Jakarta Selatan yang diuji secara simultan terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) menyatakan 'H₃ diterima' dengan nilai F sebesar 74,867 > F-tabel (3,97), hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pelatihan dan

Budaya Organisasi memberikan dampak secara signifikan atas Kinerja Karyawan di Klinik Pertamina IHC Sinabung Jakarta Selatan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pertamina IHC Sinabung Jakarta Selatan. Temuan ini tidak hanya bersifat empiris, tetapi juga sejalan dengan Teori Human Capital yang dikemukakan oleh Becker (1964), yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi organisasi dalam meningkatkan nilai modal manusia.

Dalam perspektif teori ini, pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Hal tersebut tercermin pada hasil penelitian ini, di mana karyawan yang memperoleh pelatihan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mencapai target kerja, ketepatan waktu, serta kualitas pelayanan medis dan administratif.

Temuan ini juga memperkuat pandangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Dessler, 2017) yang menempatkan pelatihan sebagai fungsi strategis MSDM untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pelatihan yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan mampu memperkecil kesenjangan kompetensi antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan aktual karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan bukan hanya kegiatan administratif, tetapi merupakan instrumen strategis organisasi dalam membangun kinerja karyawan yang berkelanjutan, sebagaimana dijelaskan dalam teori MSDM dan Human Capital.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pertamina IHC Sinabung. Temuan ini konsisten dengan Teori Budaya Organisasi yang dikemukakan oleh Schein (2010), yang menyatakan bahwa nilai, norma, dan asumsi dasar yang dianut organisasi akan membentuk pola perilaku kerja karyawan.

Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi Klinik Pertamina IHC Sinabung yang mengadopsi nilai-nilai BUMN (AKHLAK) berperan sebagai pedoman perilaku kerja, seperti integritas, profesionalisme, kerja sama, dan orientasi pada pelayanan. Budaya tersebut mendorong karyawan untuk bekerja sesuai standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Schein menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen, serta mengarahkan perilaku individu untuk mendukung tujuan organisasi. Hal ini tercermin dalam hasil penelitian, di mana budaya organisasi yang positif berdampak pada peningkatan kedisiplinan, kepedulian terhadap tugas, serta kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku (behavioral control) yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan kerangka teoritis budaya organisasi.

Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pertamina IHC Sinabung. Temuan ini mendukung Teori Manajemen Sumber Daya Manusia terpadu, yang memandang kinerja karyawan sebagai hasil interaksi antara faktor pengembangan kompetensi (pelatihan) dan faktor lingkungan kerja (budaya organisasi).

Menurut Wibowo (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan, sedangkan budaya organisasi membentuk lingkungan kerja yang mendukung penerapan kompetensi tersebut secara optimal. Tanpa budaya organisasi yang kondusif, hasil pelatihan tidak akan memberikan dampak maksimal terhadap kinerja.

Temuan ini juga memperkuat pendekatan sistem dalam MSDM yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara holistik. Pelatihan yang efektif perlu didukung oleh budaya organisasi yang adaptif agar karyawan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh ke dalam perilaku kerja nyata. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian yang kuat antara temuan empiris dan teori, bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor individual, tetapi juga oleh sistem organisasi yang menaungi individu tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai (1) pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Pertamina IHC Sinabung Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan secara sistematis mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. (2) Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan kondusif berperan sebagai pedoman perilaku kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. (3) Secara simultan, pelatihan dan budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara parsial, melainkan memerlukan integrasi antara pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung. Sinergi antara kedua faktor tersebut menjadi kunci dalam membangun kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat relevansi teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Capital, dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan kinerja karyawan, khususnya pada sektor layanan kesehatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

PENELITIAN LANJUTAN

Klinik Pertamina IHC Sinabung Jakarta Selatan perlu meningkatkan lagi Pelatihan dan Budaya organisasi . Keterlibatan karyawan akan membantu pemimpin dalam meningkatkan Sistem Budaya Organisasi menjadi lebih baik. Selanjutnya, perlu dilakukan evaluasi pada jam Tingkat pelatihan karyawan agar dapat lebih terlatih dan tambah wawasan dalam bekerja. Instansi juga harus meningkatkan kualitas individu karyawan, melakukan evaluasi kinerjanya agar kinerja dapat dipertahankan dan capaian yang sudah ditetapkan dapat lebih ditingkatkan pada masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(2).
- Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York: Columbia University Press.
- Dessler, G. (2017). Human resource management (15th ed.). New York: Pearson Education.
- Husain, T., Ardhiyansyah, R., & Fathudin, F. (2021). Analisis struktur faktor dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2023). Budaya organisasi sebagai faktor peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, 13(1), 1-14.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Kinerja pegawai: Konsep dan pengukuran. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
- Mardelan. (2017). Manajemen dan perilaku organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, M. (2014). Metode penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Chichester: Wiley.
- Sudarso, Y. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, T. (2015). *Manajemen kinerja organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.