

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pt Pos Indonesia Karawang**

¹Gunawan Lesmana, ²Aji Tuhagana, ³Zenita Apriani.

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang

mn20.gunawanlesmana@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,
aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id², zenita@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

A positive organizational culture creates a work environment that supports growth, innovation, and collaboration. On the other hand, job training helps employees to develop the skills, insight and actions needed to produce maximum performance. The research carried out applied quantitative methods which aimed to observe the influence of organizational culture and job training on employee performance at PT Pos Indonesia Karawang. The data collected was carried out through the application of interview, observation and survey methods by distributing questionnaires to PT Pos Indonesia Karawang, totaling 75 employees. To all employees of PT POS Indonesia Karawang. The samples taken were carried out by purposive sampling. Based on the analytical tests produced on the variables of organizational culture and job training, it can be concluded that simultaneously the influence of job training on employee performance is found, which means that H3 is accepted.

Keywords: Organizational Culture, Job Training, Employee Performance

ABSTRAK

Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan kolaborasi. Di sisi lain, pelatihan kerja membantu karyawan untuk mampu mengembangkan keterampilan, wawasan, serta tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja secara maksimal. Penelitian yang dilaksanakan menerapkan metode kuantitatif yang bertujuan mengamati pengaruh dari budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Karawang. Data yang dikumpulkan dilakukan melalui penerapan metode wawancara, observasi dan survei dengan menyebarkan angket pada PT Pos Indonesia Karawang yang berjumlah 75 karyawan. Kepada seluruh karyawan PT POS Indonesia Karawang. Sampel yang diambil dilakukan secara *purposive sampling*. Berdasarkan uji analitis yang dihasilkan terhadap variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja dapat disimpulkan bahwa secara simultan ditemukan pengaruh dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti H3 diterima.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era digitalisasi pada masa sekarang memperlihatkan pertumbuhan yang sangat pesat, khususnya pertumbuhan suatu bisnis. Membangun perusahaan yang hebat dengan daya saing yang tinggi terhadap perusahaan lain memungkinkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi dapat menunjang kesuksesan

perusahaan. Perusahaan harus mengembangkan suatu aturan yang efektif dalam mengelola adanya perubahan yang terus terjadi. Salah satu fokus utama yang perlu dilakukan pihak manajemen yaitu memberdayakan SDM. Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang menentukan perubahan pada perekonomian, khususnya upaya yang perlu dilakukan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkemampuan, serta memiliki sikap kompetitif yang besar sehingga dapat bersaing secara universal.

Tabel 1. Budaya Organisasi PT Pos Indonesia Karawang

No	Budaya Organisasi PT. POS Indonesia
1.	Berusaha mencapai yang terbaik
2.	Bertanggung jawab kepada pihak yang berkepentingan
3.	Senantiasa melihat kedepan dan belajar dari pengalaman
4.	Ikatan yang lestari diantara seluruh jajaran, baik karyawan baru atau lama yang sedang menjabat.

Sumber : *Situs web resmi PT.POS Indonesia*

Pada Tabel 1 di atas adalah budaya organisasi yang ada di PT POS Indonesia Karawang. Budaya organisasi bertindak sebagai penguat sosial yang mempertemukan organisasi melalui pemberian penunjang mengenai hal-hal yang perlu disampaikan dan dilaksanakan oleh karyawan. Sehingga, masing-masing karyawan pada suatu organisasi perlu mengenal, mengerti, serta melaksanakan budaya-budaya yang terdapat pada organisasi setiap melaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya dalam suatu organisasi berpotensi menjadi kekuatan pendorong, mengikat pekerja bersama-sama dan mendorong pertumbuhan bisnis.

PT POS Indonesia (Persero) merupakan perusahaan Persero dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berfokus di bidang logistik surat, barang, serta jasa keuangan. Perusahaan ini telah menjadi pusat perhatian publik karena layanannya, serta perusahaan yang telah mengalami transformasi komersial sebelum kehilangan misi pemerintahan dan bantuan sosialnya, kehilangan hak istimewanya sebagai perusahaan publik yang berfokus pada bidang pengiriman, pengadaan, serta jasa keuangan transaksi di tahun 2016. Prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa baik karyawan melaksanakan tanggung jawabnya dan kinerja terbaik suatu organisasi dapat diukur dari pencapaian yang dihasilkan dengan membandingkan kriteria yang ditentukan oleh bisnis. Karyawan menginternalisasikan ide, nilai, dan harapan organisasi karyawan melalui apa yang disebut “budaya organisasi” (Soeharso S.Y., 2020: 144).

Perkembangan bidang jasa transportasi pengadaan mengalami kemajuan, sehingga PT POS Indonesia (Persero) mempunyai beberapa kompetitor yang juga berfokus pada bidang pengadaan, seperti JNE, J&T, Wahana, TIKI, Ninja Express, dll. Di antara pesaing baru, mereka mendapatkan keuntungan dari teknologi yang mendukung, harga terjangkau, serta durasi pengiriman, PT POS Indonesia (Persero)

berupaya sehingga dapat bersaing atau menjadi layanan transportasi logistik yang semakin baik melalui peningkatan pelayanan, penetapan harga yang terjangkau, serta estimasi pengiriman yang sesuai. PT POS Indonesia (Persero) merupakan perusahaan bidang logistik yang memiliki usia terlama di Indonesia yang dinobatkan sebagai Perusahaan Jasa Pengiriman Terbaik di Indonesia oleh Top Brand Awards pada peringkat ke-4 tahun 2019.

Namun terjadi fenomena dari proses kerja dan kondisi pekerjaan sehingga waktu yang digunakan kurang sesuai. Akibatnya dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan belum sesuai target. Dan masih banyak pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sehingga menimbulkan konsumen yang tidak puas dengan keterlambatan pengiriman barang.

Dari permasalahan di atas, semua organisasi dan bisnis harus memelihara dan menerapkan budaya organisasi yang baik serta melakukan pelatihan Kerja. Dalam penerapan budaya perusahaan perlu adanya keseimbangan dari komunikasi yang terjalin terhadap sesama karyawan, pimpinan dan anggota, serta kedudukan perusahaan yaitu mampu menciptakan keterampilan dalam berkomunikasi dengan melakukan pelatihan kerja. Setiap karyawan harus menerapkan komunikasi yang baik dalam seluruh aktivitas yang memiliki kaitan dengan konsumen, mitra kerja, serta berbagai agen pos. Maka dari itu, penulis menetapkan sebuah topik penelitian yaitu “Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan profesi terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Karawang”.

TINJAUAN LITERATUR

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang memiliki nilai penting dan dipercaya oleh seluruh bagian perusahaan yang memiliki kebenaran dan dijadikan standar dalam penyelesaian permasalahan yang ada pada perusahaan, baik eksternal maupun internal. Menurut Robbins (2016:02), budaya organisasi adalah bentuk penataan yang memiliki arti (pandangan) dari masing-masing anggota organisasi yang dijadikan sebagai pembeda terhadap perusahaan yang lain. Budaya organisasi telah menjadi konsep yang banyak dibahas selama beberapa dekade dalam ilmu manajemen. Namun setiap organisasi pasti mempunyai kerangka dasar yang menjadi wadah bagi komponen terpentingnya, yaitu manusia yang memiliki nilai dan norma.

b. Pelatihan Kerja

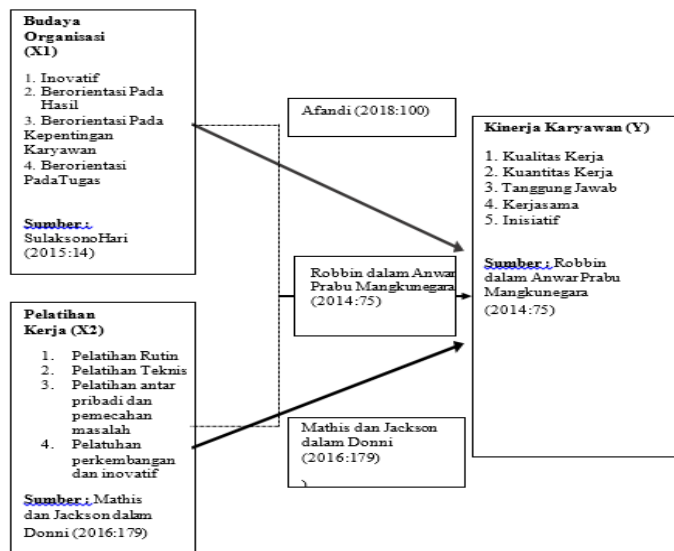
Pelatihan Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang terpadu terkait dengan upaya pengembangan sumber daya manusia pada umumnya dan pengembangan ketenagakerjaan pada khususnya merupakan suatu keharusan dan kebutuhan yang semakin populer saat ini. Konsep sistem pelatihan terpadu harus diutamakan untuk dikembangkan pada kondisi saat ini, terutama dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan pembangunan perekonomian nasional. Kebutuhannya sangat jelas seperti memberikan peluang kerja, mengecilkan angka

pengangguran, memberdayakan sumber daya manusia, membutuhkan tim staf yang profesional, independen, dengan etos kerja yang tinggi dan efektif.

c. Kinerja

Pada dasarnya, prinsip kerja merupakan hal-hal yang dijalankan atau tidak dijalankan oleh karyawan. Pemikiran tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja sangat erat kaitannya dengan hak, tanggung jawab serta etika dan moralitas secara personal atau tim yang termasuk dalam elemen organisasi untuk meraih tujuan organisasi. Fahmi (2011:78) menyatakan kinerja merupakan perolehan yang didapatkan oleh suatu organisasi yang menghasilkan keuntungan maupun nirlaba yang dihasilkan dengan durasi tertentu. Sedangkan dari pendapat Arif Yusuf Hamali (2016:98), kinerja adalah hasil kerja yang memiliki kesamaan terhadap target yang telah ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan, serta dedikasi.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pertanyaan yang masih spekulatif, karena masih perlu pembuktian untuk validasinya. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh secara parsial Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh secara simultan Budaya Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis kuantitatif dengan tujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan profesi terhadap kinerja

pegawai PT Pos Indonesia Karawang (Persero). Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan survei melalui penyebaran angket di PT Pos Indonesia (Persero) yang berjumlah 75 karyawan. Penentuan responden dari sampel yang didapatkan melalui cara penggunaan rumus Slovin dengan hasil 10% atau 43. Terbuka untuk seluruh karyawan PT POS Indonesia Karawang. Pengambilan sampel dilaksanakan melalui penggunaan teknik *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Data Karakteristik Responden

Diperoleh sebanyak 75 responden PT Pos Indonesia Cabang Karawang yang menjadi data penelitian dengan hasil berikut :

Tabel 2. Profil Responden

Variabel	Total	Persentase
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	49	65,3%
- Perempuan	26	34,7%
Usia		
- 20 – 25 tahun	22	29,3%
- 26 – 30 tahun	31	41,3%
- 31 – 35 tahun	8	10,7%
- 36 – 40 tahun	10	13,3%
- > 40 tahun	4	5,3%
Pendidikan Terakhir		
- SMA	35	46,7%
- D1	1	1,3%
- D3	4	5,3%
- D4	1	1,3%
- S1	27	36%
- S2	7	9,3%
Lama Bekerja		
- 1 – 5 tahun	55	73,3%
- 6 – 10 tahun	17	22,7%
- > 10 tahun	3	4%

Sumber : Olah data hasil kuesioner, 2024

Pada tabel 3.1 sampel penelitian sebanyak 75 karyawan yang didominasi oleh laki-laki dengan persentase 65,3%, usia 20 – 25 tahun dengan persentase 29,3%, lama bekerja 1 – 5 tahun dengan persentase 73,3%.

Statistik Deskriptif

Berikut adalah hasil dari pengolahan data statistik deskriptif.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

No	Item	N	StD	Mod	Varians	Min	Max	Mean
Budaya Organisasi								
1	X1.1	75	0,693	3	0,480	1	4	3,08
2	X1.2	75	0,622	3	0,386	2	4	3,21
3	X1.3	75	0,778	3	0,605	1	4	3,17
4	X1.4	75	0,748	3	0,559	1	4	3,15
5	X1.5	75	0,673	4	0,453	1	4	3,37
6	X1.6	75	0,615	3	0,378	1	4	3,40
7	X1.7	75	0,559	3	0,312	2	4	3,28
8	X1.8	75	0,592	3	0,351	1	4	3,31
9	X1.9	75	0,600	4	0,360	2	4	3,47
10	X1.10	75	0,746	3	0,556	1	4	3,23
11	X1.11	75	0,603	3	0,363	1	4	3,04
12	X1.12	75	0,519	3	0,270	2	4	2,97
Rata - Rata								3,22

Pelatihan Kerja								
1	X2.1	75	0,552	3	0,305	2	4	3,45
2	X2.2	75	0,545	3	0,297	2	4	3,40
3	X2.3	75	0,524	3	0,275	2	4	3,32
4	X2.4	75	0,550	3	0,302	2	4	3,43
5	X2.5	75	0,550	4	0,302	2	4	3,57
6	X2.6	75	0,540	3	0,291	2	4	3,37
7	X2.7	75	0,554	4	0,307	2	4	3,52
8	X2.8	75	0,540	3	0,291	2	4	3,37
9	X2.9	75	0,551	3	0,304	2	4	3,44
10	X2.10	75	0,456	3	0,208	2	4	3,19
11	X2.11	75	0,554	4	0,307	2	4	3,51
12	X2.12	75	0,465	3	0,216	2	4	3,20
Rata - Rata							3,40	

Kinerja Karyawan								
1	Y.1	75	0,559	3	0,312	1	4	3,28
2	Y.2	75	0,524	3	0,275	2	4	3,43
3	Y.3	75	0,617	4	0,381	2	4	3,41
4	Y.4	75	0,577	4	0,333	2	4	3,47
5	Y.5	75	0,577	3	0,333	2	4	3,33
6	Y.6	75	0,637	3	0,405	1	4	3,20
7	Y.7	75	0,759	3	0,577	1	4	3,13
8	Y.8	75	0,661	3	0,437	1	4	3,32
9	Y.9	75	0,606	3	0,367	1	4	3,11
10	Y.10	75	0,554	3	0,307	2	4	3,17
11	Y.11	75	0,704	4	0,495	1	5	3,47
12	Y.12	75	0,538	3	0,289	2	4	3,19
Rata - Rata							3,29	

Sumber : Output Olah Data SPSS, 2024

Uji Validitas

Berikut adalah hasil nilai uji validitas melalui penggunaan program aplikasi SPSS versi 27.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi Pelatihan Kerja (X ₂)	X1.1	0,573	0,227	Valid
	X1.2	0,526	0,227	Valid
	X1.3	0,473	0,227	Valid
	X1.4	0,507	0,227	Valid
	X1.5	0,454	0,227	Valid
	X1.6	0,451	0,227	Valid
	X1.7	0,558	0,227	Valid
	X2.6	0,453	0,227	Valid
	X2.7	0,513	0,227	Valid
	X2.8	0,422	0,227	Valid
	X2.9	0,536	0,227	Valid
	X2.10	0,461	0,227	Valid
X2.11	0,549	0,227	Valid	
X2.12	0,508	0,227	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,371	0,227	Valid
	Y2	0,318	0,227	Valid
	Y3	0,494	0,227	Valid
	Y4	0,552	0,227	Valid
	Y5	0,504	0,227	Valid
	Y6	0,561	0,227	Valid
	Y7	0,51	0,227	Valid
	Y8	0,549	0,227	Valid
	Y9	0,588	0,227	Valid
	Y10	0,532	0,227	Valid
	Y11	0,696	0,227	Valid
	Y12	0,623	0,227	Valid

Sumber : Output Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan data dalam tabel 4.3, seluruh item pertanyaan memperlihatkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,227) dengan taraf signifikansi 5%. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa seluruh variabel yang terdapat pada penelitian yang dilakukan mempunyai hasil yang valid, sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan pengujian reabilitas yang dihasilkan dari program SPSS versi 27.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,741	0,6	<i>Reliabel</i>
Pelatihan Kerja (X2)	0,733	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Output Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil yang diperlihatkan dalam tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai reliabilitas yang terpenuhi. Hal tersebut terjadi karena nilai *Cronbach's alpha* keseluruhannya mempunyai hasil melebihi 0,60. Sehingga, variabel yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pelaksanaan uji asumsi klasik bertujuan memeriksa kembali terkait setiap asumsi yang sudah terpenuhi, sehingga mampu memperoleh koefisiensi tanpa adanya praduga (Sanusi, 2011). Berikut merupakan beberapa metode yang diterapkan dalam mengetahui setiap gejala tersebut:

Uji Normalitas

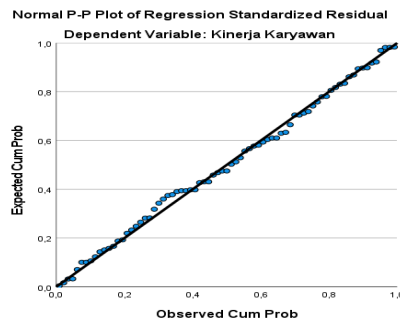
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar zed Residual	
N		75	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,28970254	
Most Extreme Differences	Absolute	,053	
	Positive	,045	
	Negative	-,053	
Test Statistic		,053	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig. Interval	Lower Bound	,870
		Upper Bound	,887

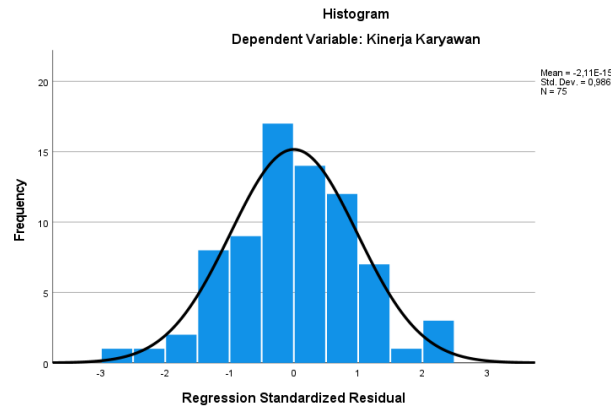
Sumber : Output Olah Data SPSS, 2024

Dari tabel 5 di atas, didapatkan nilai dari *Asymp Sig. (2-tailed)* melalui pengujian normalitas dengan hasil 0,200. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa hasil yang didapatkan melebihi 0,05. Sehingga, kesimpulannya data yang terdapat pada penelitian ini memiliki pendistribusian secara normal. Berikut uji normalitas yang dihasilkan dalam penelitian ini yang dapat diamati dalam gambar 1:



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Dari gambar 1 di atas, terdapat beberapa titik yang memiliki penyebaran pada area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa data yang dihasilkan sudah memenuhi standar pengujian atau data pada penelitian ini berdistribusi dengan normal. Berikut uji normalitas yang dihasilkan dalam penelitian ini yang dapat diamati dalam gambar 2:



Gambar 2 Grafik Histogram Uji Normalitas

Dari gambar grafik yang ditampilkan, terlihat beberapa titik memiliki penyebaran pada garis diagonal. Maka kesimpulannya yaitu data yang dihasilkan memperlihatkan bentuk penyebaran yang normal dan asumsi normalitas terpenuhi dari model regresi. Sementara gambar histogram memperlihatkan data yang dihasilkan mengikuti alur grafik dan menyerupai kurva, sehingga kesimpulannya data memperlihatkan bentuk penyebaran yang normal dan asumsi normalitas terpenuhi dari model regresi.

Uji Multikolinearitas

Berikut merupakan pengujian multikolinieritas yang dihasilkan:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,763	1,310	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pelatihan Kerja (X2)	0,763	1,310	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output Olah Data SPSS, 2024

Hasil yang didapatkan dari tabel 4.6 memperlihatkan bahwa nilai toleransi pada masing-masing variabel melebihi 0,1 dan VIF yang dihasilkan dibawah 10. Kondisi tersebut membuktikan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinearitas terhadap variabel bebas pada penelitian yang dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas

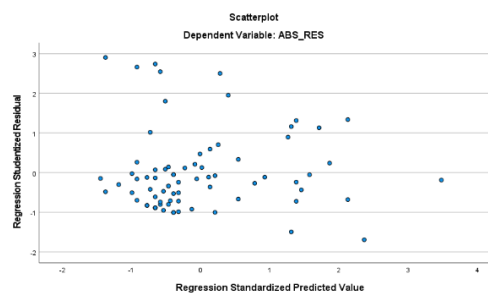
Uji heteroskedastisitas dilaksanakan melalui penggunaan program SPSS V.27 for Windows. Berikut hasil dari pengujian uji heteroskedastisitas yang dapat diamati pada tabel di bawah:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,119	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pelatihan Kerja (X2)	0,603	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output Olah Data SPSS, 2024

Hasil yang didapatkan dari tabel 7 memperlihatkan bahwa signifikansi yang diperoleh dari variabel Budaya Organisasi (X1) yaitu 0,119 ($>0,05$). Sementara pada Pelatihan Kerja (X2) signifikansi yang dihasilkan yakni 0,603 ($>0,05$). Maka kesimpulannya yaitu tidak ditemukan persoalan heteroskedastisitas atau terbentuknya homoskedastisitas dari kedua variabel bebas tersebut. Berikut uji normalitas yang dihasilkan dalam penelitian ini yang dapat diamati dalam gambar 3:



Gambar 3. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3, dapat diamati bahwa beberapa titik yang memiliki bentuk yang jelas dan penyebaran beberapa titik terjadi secara acak di atas 1 dan 0 pada sumbu Y. Maka kesimpulannya tidak ditemukan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Penerapan analisis regresi linier berganda dengan tujuan mengidentifikasi pengaruh dari Budaya Organisasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Berikut merupakan persamaan yang diterapkan dalam penelitian yang dilaksanakan:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	11,615	5,446		2,133	,036
	Budaya Organisasi	,345	,129	,331	2,676	,009
	Pelatihan Kerja	,353	,163	,268	2,166	,034

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Output Olah Data SPSS, 2024

Berikut penjelasan dari persamaan regresi yang dihasilkan dari tabel 4.8:

- a. Nilai konstanta yang dihasilkan yaitu 11,615. Jika pengabaian dilakukan pada variabel bebas yakni budaya organisasi dan pelatihan kerja, maka kinerja karyawan akan menghasilkan nilai yakni 11,615.
- b. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X1) yaitu 0,345 atau positif. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa apabila perolehan dari variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu tingkat dan variabel bebas lainnya memiliki nilai konstan, maka perilaku variabel kinerja karyawan akan menjadi naik sejumlah 0,345.
- c. Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan kerja (X2) yaitu 0,353 atau positif. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa apabila perolehan dari variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan satu tingkat dan variabel bebas lainnya memiliki nilai konstan, maka perilaku dari variabel kinerja karyawan akan menjadi naik sejumlah 0,353.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian analisis yang dihasilkan, variabel budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi yaitu 0,345, maka kesimpulannya jika terjadi kenaikan sebesar 1 (satu) tingkat pada variabel budaya organisasi akan menjadikan nilai dari variabel kinerja karyawan bertambah menjadi 0,345, namun pada variabel bebas yang lain harus memiliki hasil yang tetap. Dari signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,009 (dibawah 0,05), maka kesimpulan yang ditetapkan yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya **H1 diterima**.

Hasil yang didapatkan memiliki kesesuaian dengan penelitian dari Andayani & Tirtayasa (2019), Rivai (2020) dan Meutia et al. (2019) memperlihatkan pengaruh positif dari budaya organisasi dan signifikan pada kinerja pegawai. Tetapi, terdapat perbedaan dari hasil yang didapatkan terhadap studi penelitian yang dilaksanakan Ferdian & Devita (2020) memperlihatkan bahwa tidak ditemukan pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang kuat dan kategoris cenderung membantu karyawan memiliki performa yang baik, karena menciptakan lingkungan yang mendukung

inovasi, kolaborasi dan komunikasi terbuka, yang akhirnya membantu karyawan untuk memiliki motivasi yang besar dan tanggung jawab yang besar pada tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya yang tidak selaras dengan nilai atau kebutuhan karyawan dapat menghambat kinerjanya, menimbulkan stres dan kurangnya motivasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus berkomitmen untuk memperkuat budaya yang mendukung kinerja pegawai dengan mendorong pegawai untuk berpartisipasi dalam membentuk budaya organisasi dan memberikan ruang untuk umpan balik dan perubahan yang diperlukan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian analisis yang dihasilkan, variabel pelatihan kerja memperlihatkan nilai koefisien regresi yaitu 0,353, maka kesimpulannya jika terjadi kenaikan sebesar 1 (satu) tingkat pada variabel pelatihan kerja akan menjadikan nilai dari variabel kinerja karyawan bertambah menjadi 0,353, namun pada variabel bebas yang lain harus memiliki hasil yang tetap. Dari signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,034 (dibawah 0,05), maka kesimpulan yang ditetapkan yaitu ditemukan pengaruh positif dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti **H2 diterima**.

Penelitian yang dihasilkan terdapat kesesuaian dengan penelitian dari Marjaya & Indra (2019), Yeni Setiani (2023), dan Lestari & Afifah (2020) memperlihatkan adanya pengaruh positif dari pelatihan kerja dan signifikan pada kinerja pegawai. Tetapi, terdapat perbedaan dari hasil yang didapatkan dengan penelitian yang dilaksanakan Mutholib (2019) memperlihatkan bahwa tidak ditemukan pengaruh dari pelatihan kerja pada kinerja pegawai.

Dari analisis yang dihasilkan pada penelitian ini, maka kesimpulannya yaitu partisipasi yang tinggi dari karyawan dalam program pelatihan, menjadikan performa yang dimiliki semakin baik dalam melaksanakan setiap kewajiban dan peranannya di organisasi. Dari keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan, karyawan cenderung lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan efektif, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kontribusi yang lebih berarti terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian analisis yang dihasilkan, maka kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh yang positif dari variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja secara simultan dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan, yang berarti **H3 diterima**. Penelitian yang dihasilkan memiliki kesamaan dari studi yang dilaksanakan Prayogi et al. (2021), Girsang et al. (2021), Hendra (2020) yang menunjukkan hasil bahwa ditemukan pengaruh yang positif dari budaya organisasi dan pelatihan kerja dan signifikan pada kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan kolaborasi. Di sisi lain, pelatihan profesional membantu karyawan untuk mampu mengembangkan keterampilan, wawasan, serta tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan performa kerja secara maksimal. Ketika kedua faktor ini berinteraksi, karyawan cenderung merasa lebih terlibat,

termotivasi, dan produktif dalam pekerjaan mereka. Budaya organisasi yang mendorong pembelajaran dan pengembangan diri, bersama dengan program pelatihan yang efektif, memberikan landasan yang kuat bagi karyawan untuk merespons tantangan kerja dengan lebih baik, meningkatkan kualitas kerja, dan berkontribusi lebih positif terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Sehingga, manajemen berpusat dalam mengembangkan budaya organisasi yang memadai dan investasi dalam pelatihan kerja dapat dijadikan sebagai rancangan yang tepat dalam membantu karyawan meningkatkan performanya dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Karawang, maka kesimpulan yang dibentuk yaitu:

1. Ditemukan pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan yaitu 0,345. Kondisi tersebut sesuai dengan hipotesis pertama yang telah ditetapkan dan menyatakan jika peranan budaya organisasi memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.
2. Ditemukan pengaruh positif dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan yaitu 0,353. Kondisi tersebut sesuai dengan hipotesis pertama yang telah ditetapkan dan menyatakan jika pelatihan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.
3. Ditemukan pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap pelatihan kerja. Kondisi tersebut sesuai dengan hipotesis pertama yang telah ditetapkan dan menyatakan jika perencanaan budaya kerja dan pelatihan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, meliputi pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada PT Pos Indonesia Karawang sudah diterapkan dengan baik, harus dipertahankan dan ditingkatkan oleh karyawan. Perusahaan harus memiliki strategi agar karyawan mampu memberikan yang terbaik terhadap perusahaan.
2. Pelatihan kerja pada PT Pos Indonesia Karawang sudah diterapkan dengan baik. Agar pelatihan kerja lebih baik lagi, manajemen perlu melakukan pengawasan yang lebih terhadap karyawan untuk memberikan arahan seluruh tugas yang sudah diberikan kepada karyawan dengan baik.
3. Budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Karawang. Dengan demikian perusahaan memerlukan perhatian khusus untuk mempertahankannya, terutama pada budaya organisasi yang berpengaruh pada kegiatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Denny Triasmoko, Mukzam, Moch Djudi, Nurtjahyono, Gunawan Eko. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Kediri. Universitas Brawijaya
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193.
- Elnaga, Dr. Amir and Amir Imran. 2013. The Effect Of Training On Employee Performance. *European Journal Of Bussinnes And Management*, 5(4): pp:137-147
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jack Henry Syauta, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan and Solimun. 2017. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia), *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X, www.ijbmi.org, Volume 1 Issue 1 |||| PP.69-76
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mehta, C.R., and Patel, N. R. (2007). SPSS Exact Tests. *SPSS16.0 Manual, January*, 1–220.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019).

- pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1078.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: salemba empat.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif SPSS. Dalam Metode Penelitian Kuantitatif SPSS*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup.
- Tubagus Achmad Darodjat, 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa kini*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Tuhagana, A. (2018). Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 3(2), 190–212. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v3i2.291>
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>