

## PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SHIN HWA BIZ CIKANDE-SERANG

Ade Fauji<sup>1</sup>

[adefauji1@gmail.com](mailto:adefauji1@gmail.com)

Silfi Purnama Nur<sup>2</sup>

[Silvipurnamanur@gmail.com](mailto:Silvipurnamanur@gmail.com)

Universitas Bina Bangsa<sup>1-2</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of training, organizational culture, and work-life balance on employee performance at PT. Shin Hwa Biz Cikande-Serang. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used is probability sampling and stratified sampling. With a population of 350 employees, the researcher used the Slovin formula to determine the minimum sample size with a margin of error of 10%, resulting in a minimum sample size of 78 respondents. Data sources were obtained from primary data by distributing questionnaires. This research was processed using smartPLS version 4.1. The results of this study indicate that training does not have a significant impact on employee performance. Organizational culture has a significant impact on employee performance. Work-life balance does not significantly impact employee performance. Training, organizational culture, and work-life balance collectively influence employee performance, with an adjusted R-squared value of 0.861, or 86.1%, with the remaining 0.139, or 13.9%, being influenced by other factors. This demonstrates that the higher the training, organizational culture, and work-life balance, the better the employee performance.*

**Keywords:** Training, Organizational Culture, Work-Life Balance, Employee Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Shin Hwa Biz Cikande-Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Probability Sampling dan menggunakan Stratified Sampling. Dengan populasi sebanyak 350 karyawan, dimana untuk menentukan ukuran minimal sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan margin of error sebesar 10% sehingga di dapatkan minimal responden berjumlah 78 responden. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini diproses dengan menggunakan smartPLS versi 4.1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai R-square Adjusted sebesar 0,861 atau sebesar 86,1% dan sisanya sebesar 0,139 atau 13,9% dipengaruhi faktor lain. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Budaya Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada saat ini banyak perusahaan yang sedang menghadapi berbagai persoalan dan tantangan yang sangat besar, khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia yang dimiliki setiap perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam industri karena merupakan penggerak segala aktivitas dan kegiatan dalam mencapai tujuannya, antara lain memperoleh keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup industri. Dalam mengelola sumber daya manusia di sebuah perusahaan, dibutuhkan tim manajemen yang profesional, mampu memahami berbagai masalah yang dihadapi karyawan, serta mampu menyelesaikan masalah tersebut secara efektif.

Faktor yang berkontribusi penting terhadap keberhasilan perusahaan dalam mengatasi tantangan pasar adalah kinerja karyawan. Menurut Sutrisno dalam (Darsana & Wardana, 2023:60) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, oleh karena itu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari seberapa baik kinerja karyawan yang dimiliki.

Untuk itu penting bagi manajemen bisnis untuk memahami dan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut (Kasmir, 2019:126) Pelatihan merupakan proses yang dilakukan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan cara menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan dapat meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan bisa

dilakukan pada semua tingkatan dalam organisasi.

Faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins & Judge dalam (Sulaksono, Hari 2015:2) budaya organisasi menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan tuntutan yang terus meningkat, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi tantangan yang semakin mendesak. Menurut (Norman, 2024:152) keseimbangan kehidupan kerja (Work life balance) adalah konsep yang mengacu pada keadaan dimana individu dapat mengelola dan memenuhi kebutuhan serta tanggung jawab mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi secara harmonis.

PT. Shin Hwa Biz ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan out sol sepatu dan satu-satunya perusahaan out sol sepatu yang masih eksis di daerah kabupaten serang ini. PT. Shin Hwa Biz ini berlokasi di kawasan cikande modern kec. Kibin kab. Serang-banten. PT. Shin Hwa Biz berdiri pada tanggal 1 April 2011. Jumlah karyawan pada PT. SHB tahun 2019 berjumlah 1.200 orang, dan saat ini berjumlah 350 orang, akan tetapi seluruh karyawan di PT. SHB ini di angkat menjadi karyawan tetap.

Selain dari pelatihan, budaya organisasi dalam perusahaan tersebut juga masih belum tercermin dalam perilaku sehari-hari karyawan, dan juga kurangnya pemahaman dan penilaian nilai-nilai budaya organisasi yang menyebabkan identitas kolektif yang lemah di antara karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan

kebutuhan pribadi juga menyebabkan tekanan psikologis dan kelelahan pada karyawan sehingga mempengaruhi kinerja dan produktivitas.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno dalam (Darsana & Wardana, 2023:60) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, oleh karena itu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari seberapa baik kinerja karyawan yang dimiliki. Aaker (1997) juga mengemukakan piramida untuk mengukur Brand awareness (kesadaran merek) dari tingkat terendah hingga paling tinggi adalah.

Menurut Sutrisno dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) bahwa terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### Pelatihan

Menurut Kasmir (2019: 126) Pelatihan merupakan proses yang dilakukan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan cara menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan dapat meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkatan dalam organisasi.

Menurut kasmir (2016:128) Indikator pelatihan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Akan memiliki kemampuan
2. Sikap dan mental karyawan
3. Kerja sama
4. Disiplin kerja
5. Perilaku karyawan
6. Jenjang karir
7. Loyalitas dan rasa memiliki
8. Pengetahuan baru

### Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge dalam (Sulaksono, Hari 2015:2) budaya organisasi menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Menurut Sulaksono Hari (2015:15) indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko
2. Berorientasi pada hasil
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas

### Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Norman, 2024:152) keseimbangan kehidupan kerja yang

mengacu pada keadaan di mana individu dapat mengelola dan memenuhi kebutuhan serta tanggung jawab mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi secara harmonis.

Menurut Husdon dalam (Tri Sofya Ningsih & Hermiati, 2023) indikator keseimbangan kehidupan kerja ada tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Keseimbangan waktu
2. Keseimbangan keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif korelasional, yaitu salah satu penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh antara variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi dengan cara membandingkan standar yang sudah dipilih atau ditentukan dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya adalah karyawan PT. Shin Hwa Biz. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Shin Hwa Biz Cikande-Serang yang berjumlah 350 karyawan.

Dalam menentukan berapa ukuran sampel minimal yang harus diambil dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus slovin :

$$\eta = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- N : Ukuran Populasi  
n : Ukuran Sampel  
e : Presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir.

Dimana :

$$\frac{350}{1 + 350 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + 350 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + (3,5)}$$

$$n = \frac{350}{4,5} = 77,7 \approx 78$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh besarnya sampel sebanyak 77,7 dan dibulatkan menjadi 78 responden atau karyawan di PT. Shin Hwa Biz Cikande-Serang. Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan Software *Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan bantuan *software SmartPLS versi 4.1.1.*

### HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan secara langsung terhadap kinerja karyawan.  
H2 : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan.  
H3 : Diduga terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan.  
H4 : Diduga pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja bersama-sama berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model deskriptif. Penelitian ini berfokus pada analisis kinerja keuangan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) selama periode 2019-2021, dengan metode analisis common size. Objek penelitian ini adalah perusahaan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero), sedangkan subjek penelitiannya adalah laporan neraca dan

laporan laba rugi.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diperoleh dari laporan keuangan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) melalui situs resmi. Data ini mencakup laporan neraca dan laporan laba rugi dalam periode yang diteliti.

## 3. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik deskriptif. Data yang telah dikumpulkan akan dihitung menggunakan rumus common size, kemudian diinterpretasikan untuk menggambarkan keadaan keuangan perusahaan dan disimpulkan berdasarkan hasil analisis. Data yang diperoleh akan memberikan wawasan mengenai kondisi keuangan perusahaan, serta penyebab fluktuasi yang mungkin terjadi selama periode yang dianalisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Evaluasi Model Pengukuran

#### (Outer Model)

#### Convergent Validity

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifes dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji convergent validity dengan software PLS dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk, Untuk melihat indikator pada penelitian ini valid atau tidak dapat dilihat dari nilai loading faktor. adapun untuk menilai convergent validity nilai loading factor harus lebih dari 0,5-0,6 tergolong cukup, sedangkan jika lebih besar dari 0,7 maka dikatakan tinggi.

Loading Factor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Loading Faktor	Standar Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Kerja	Y1	0,751	0,5	Valid
		Y2	0,779	0,5	Valid
	Pengetahuan Pekerjaan	Y3	0,872	0,5	Valid
		Y4	0,844	0,5	Valid
	Inisiatif	Y5	0,815	0,5	Valid
		Y6	0,847	0,5	Valid
	Sikap	Y7	0,793	0,5	Valid
		Y8	0,856	0,5	Valid
	Disiplin Waktu dan Absensi	Y9	0,858	0,5	Valid
		Y10	0,836	0,5	Valid

#### Sumber : Output SmartPLS, 2025

Loading Factor Variabel Pelatihan (X1)					
Variabel	Dimensi	Indikator	Loading Faktor	Standar Loading	Keterangan
Pelatihan (X1)	Memiliki Kemampuan	X1.1	0,805	0,5	Valid
		X1.2	0,818	0,5	Valid
	Sikap Dan Mental Karyawan	X1.3	0,793	0,5	Valid
		X1.4	0,813	0,5	Valid
	Kerja Sama	X1.5	0,775	0,5	Valid
		X1.6	0,820	0,5	Valid
	Disiplin Kerja	X1.7	0,769	0,5	Valid
		X1.8	0,794	0,5	Valid
	Perilaku Karyawan	X1.9	0,845	0,5	Valid
		X1.10	0,820	0,5	Valid
	Jenjang Karir	X1.11	0,828	0,5	Valid
		X1.12	0,833	0,5	Valid
	Loyalitas Dan Rasa Memiliki	X1.13	0,809	0,5	Valid
		X1.14	0,811	0,5	Valid
	Pengetahuan Baru	X1.15	0,773	0,5	Valid
		X1.16	0,882	0,5	Valid

#### Sumber : Output SmartPLS, 2025

Loading Factor Variabel Budaya Organisasi (X2)					
Variabel	Dimensi	Indikator	Loading Faktor	Standar Loading	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	Inovatif memperhatikan risiko	X2.1	0,825	0,5	Valid
		X2.2	0,895	0,5	Valid
	Berorientasi Pada Hasil	X2.3	0,880	0,5	Valid
		X2.4	0,834	0,5	Valid
	Berorientasi pada Semua Kepentingan Karyawan	X2.5	0,863	0,5	Valid
		X2.6	0,794	0,5	Valid
	Berorientasi Detail Pada Tugas	X2.7	0,874	0,5	Valid
		X2.8	0,875	0,5	Valid

#### Sumber : Output SmartPLS, 2025

Loading Factor Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)					
Variabel	Dimensi	Indikator	Loading Faktor	Standar Loading	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	Keseimbangan Waktu	X3.1	0,818	0,5	Valid
		X3.2	0,704	0,5	Valid
	Keseimbangan keterlibatan	X3.3	0,915	0,5	Valid
		X3.4	0,888	0,5	Valid
	Keseimbangan kepuasan	X3.5	0,804	0,5	Valid
		X3.6	0,873	0,5	Valid

#### Sumber : Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil uji convergent validity dan dilihat dari nilai loading factor yang mana nilai loading factor untuk setiap konstruk baik dari pelatihan, budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai loading factor > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwasannya indikator pada setiap konstruk penelitian ini valid.

### Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk.

Berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha*

dari SmartPLS sebagai berikut:

**Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,947	0,948
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,913	0,919
Kinerja Karyawan	0,948	0,948
Pelatihan	0,966	0,970

Sumber : *Output SmarPLS 4.1 (2025)*

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

**R-Square (R2)**

R-square digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen apakah terdapat pengaruh yang substantif. Nilai R-square kecil = 0,19, sedang = 0,33, besar = 0,67. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 4.1 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Nilai R-Square**

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,867	0,861

Sumber : *Output SmarPLS 4.1 (2025)*

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, nilai R-square konstruk kinerja karyawan (Y)

sebesar 0,867. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) secara simultan mampu menjelaskan *variability* konstruk pelatihan (X1), budaya organisasi (X2), keseimbangan kehidupan kerja (X3) sebesar 0,867 atau 86,7%, dapat disimpulkan memiliki pengaruh besar, dan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi faktor lain.

**Analisis Predictive Relevance (Q2)**

Jika  $Q2 > 0,05$  nilai model konstruk baik,  $Q2 < 0,05$  nilai model konstruk tidak baik. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 4.1 metode Blindfolding diperoleh hasil sebagai berikut:

**Construct Crossvalidated Redundancy**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Pelatihan	1248,000	1248,000	0,000
Budaya Organisasi	624,000	624,000	0,000
Keseimbangan Kehidupan Kerja	468,000	468,000	0,000
Kinerja Karyawan	780,000	327,064	0,581

Sumber : *Output SmarPLS 4.1 (2025)*

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, untuk nilai Q2 variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,581, dapat diartikan nilai  $Q2 = 0,581 > 0,05$ , dapat disimpulkan nilai model konstruk baik.

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

**Efek Secara Langsung**

**1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

**Uji-t X1 -> Y**

	Original Sample	T-statistics	T-table	P-values	Keterangan	Kesimpulan
X1 -> Y	- 0.01	0.218	1.96	0.828	Ho Diterima	Tidak Signifikan

	7				
--	---	--	--	--	--

Sumber : *Output SmarPLS 4.1 (2025)*

Pada tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) -0.017, dengan nilai t-statistik  $0.218 < 1,96$  dan nilai signifikansi p-values sebesar  $0.828 > 0,05$ . Hasil ini berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan di Shin Hwa Biz Cikande-Serang. Hipotesis pertama ditolak.

## 2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji-t  $X2 \rightarrow Y$

	Original Sample	T-statistics	T-table	P-values	Keterangan	Kesimpulan
$X2 \rightarrow Y$	0.863	10.999	1,96	0.000	Ha Diterima	Signifikan

Sumber : *Output SmarPLS 4.1 (2025)*

Pada tabel 4.43 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0.863, dengan nilai t-statistik  $10.999 > 1,96$  dan nilai signifikansi p-values sebesar  $0.000 < 0,05$ . Hasil ini berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Shin Hwa Biz Cikande-Serang. Hipotesis kedua diterima.

## 3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji-t  $X3 \rightarrow Y$

	Original Sample	T-statistics	T-table	P-values	Keterangan	Kesimpulan
$X3 \rightarrow Y$	0,092	0,831	1,96	0,406	Ho Diterima	Tidak Signifikan

Sumber : *Output SmarPLS 4.1 (2025)*

Pada tabel 4.44 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji pengaruh secara langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0.092, dengan nilai t-statistik  $0,831 < 1,96$  dan nilai signifikansi p-values sebesar  $0.406 > 0,05$ . Hasil ini berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di Shin Hwa Biz Cikande-Serang. Hipotesis ketiga ditolak.

## 4. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Secara Bersama-Sama Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dan didapatkan nilai R-square Adjusted sebesar 0,861 atau sebesar 86,1% dan sisanya sebesar 0,139 atau 13,9% dipengaruhi faktor lain. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara langsung pelatihan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Shin Hwa Biz. Hal ini dibuktikan berdasarkan bahwa analisis statistik dengan nilai koefisien jalur (original sampel) sebesar  $-0.017$ . Membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai t-statistik sebesar  $0.218$  dan nilai P-value sebesar  $0.828$ .

## 2. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara langsung budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz. Hal ini dibuktikan berdasarkan analisis statistik dengan nilai koefisien jalur (original sampel) sebesar  $0.863$  yang dapat diartikan adanya pengaruh dari kinerja karyawan. Dan membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai t-statistik sebesar  $10.999$  dan nilai P-value sebesar  $0.000$

## 3. Pengaruh langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara langsung keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz. Hal ini dibuktikan berdasarkan analisis statistik dengan nilai koefisien jalur (original sampel) sebesar  $0,092$ . Dan membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai t-statistik sebesar  $0,831$  dan nilai P-value sebesar  $0.406$ .

## 4. Pengaruh langsung secara bersama-sama pelatihan, budaya organisasi dan

## keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ke empat menunjukkan bahwa secara bersama-sama dari nilai R-square didapatkan pengaruh secara bersama-sama pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dan didapatkan nilai R-square Adjusted sebesar  $0,861$  atau sebesar  $86,1\%$  dan sisanya sebesar  $0,139$  atau  $13,9\%$  dipengaruhi faktor lain. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Analisis Common Size terhadap laporan keuangan periode 2019-2021 menunjukkan bahwa:

**Aset Lancar:** terdapat fluktuasi dengan kontribusi  $25\%$  pada tahun 2019, menurun menjadi  $23\%$  pada tahun 2020, dan meningkat kembali menjadi  $27\%$  pada tahun 2021. Peningkatan kas dan setara kas dari  $17\%$  menjadi  $23\%$  menunjukkan perbaikan likuiditas perusahaan.

**Aset Tidak Lancar:** struktur aset didominasi oleh aset tidak lancar yang berkisar  $73\%-77\%$  dari total aset, terutama disebabkan oleh properti investasi dan aset tetap yang diperlukan dalam industri transportasi.

**Struktur Liabilitas:** proporsi liabilitas terhadap total aset stabil di kisaran  $15\%-16\%$ , menunjukkan manajemen utang yang baik. Liabilitas jangka pendek mengalami penurunan  $3\%$  menjadi  $8\%$ .

**Ekuitas:** rasio ekuitas terhadap total aset berkisar  $84\%-85\%$ , menunjukkan soliditas keuangan yang kuat. Peningkatan modal saham di tahun 2021 mencerminkan

kepercayaan investor di tengah pemulihan.

**Profitabilitas:** meskipun terjadi tekanan pada laba bersih yang turun ke 6% di tahun 2020, rasio tersebut meningkat kembali menjadi 9% pada tahun 2021, mencerminkan perbaikan efisiensi operasional dan pemulihan pendapatan seiring dengan pulihnya aktivitas ekonomi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Secara langsung pelatihan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai koefisien jalur  $-0.017$ , dengan nilai t-statistik  $0.218 < t\text{-tabel } 1,96$  dan nilai signifikansi p-values sebesar  $0.828 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan tidak semua karyawan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan skill dan mengatasi berbagai masalah yang ada, maka pelatihan tidak menjamin akan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan komitmen terhadap perusahaan.
2. Secara langsung terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai koefisien jalur (original sample)  $0.863$ , dengan nilai t-statistik  $10.999 > t\text{-tabel } 1,96$  dan nilai signifikansi p-values sebesar  $0.000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang tepat dalam penerapannya akan mampu

memajukan dan mengembangkan organisasi, karena karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Ketaatan karyawan tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi perusahaan. Yang berarti budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Secara langsung keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai koefisien jalur  $0.092$ , dengan nilai t-statistik  $0,831 < t\text{-tabel } 1,96$  dan nilai signifikansi p-values sebesar  $0.406 > 0,05$ . Maka  $H_0$  Diterima  $H_a$  Ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa dalam beberapa lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja yang baik tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja. Hal ini bisa terjadi karena sistem kerja, manajemen, atau budaya organisasi tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk menerapkan potensi terbaiknya, meskipun karyawan merasa seimbang secara pribadi. Yang berarti keseimbangan kehidupan kerja menjadi kondisi yang mendukung, tetapi bukan jaminan terhadap terciptanya kinerja yang unggul.

Secara langsung pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh langsung secara bersama-sama, didapatkan nilai R-square Adjusted sebesar  $0,861$  atau sebesar  $86,1\%$  dan sisanya sebesar  $0,139$  atau  $13,9\%$  dipengaruhi faktor lain. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi

pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Pelatihan, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka, perlu dilakukan pelatihan secara intensif yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan nilai-nilai budaya organisasi dalam kegiatan di dalam organisasi tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Betty arli sonti. (2022). budaya organisasi, manajemen konflik, keadilan prosedural dan kepuasan pada pekerjaan (pertama). publica indonesia utama. <https://books.google.co.id/books?id=sDd9EAAAQBAJ&lpg=PA1&ots=QcO9dS6mP8&dq=budaya organisasi%2C manajemen konflik%2C keadilan prosedural dan kepuasan pada pekerjaan%2C batty arli&lr&hl=id&pg=PR4#v=onepage&q=budaya organisasi, manajemen konflik, keadilan prosedural dan kepuasan pada pekerjaan, batty arli&f=false>
- Darsana, I. M., & Wardana, M. A. (2023). kinerja karyawan berbasis organizational citizenship behavior, kepribadian dan budaya organisasi (pertama). CV. Intelektual Manifes Media. [https://www.google.co.id/books/edition/kinerja\\_karyawan\\_berbasis\\_organizational/d0vheaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&pg=PP1&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/kinerja_karyawan_berbasis_organizational/d0vheaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&pg=PP1&printsec=frontcover)
- Dessler. (2020). Human Resource Management (Cetakan ke).
- Dr. Meithiana Indrasari, s. t. m. m., benyamin pintakhari, s. t. m. m., & ida ayu nuh kartini, s. e. m. m. (2018). evaluasi kinerja pegawai : Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier (pertama). Zifatama Jawara. [https://www.google.co.id/books/edition/Evaluasi\\_Kinerja\\_Pegawai\\_Tinjauan\\_Aspek/Fxixexaaqbaj?hl=id&gbpv=1&pg=PA1&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Evaluasi_Kinerja_Pegawai_Tinjauan_Aspek/Fxixexaaqbaj?hl=id&gbpv=1&pg=PA1&printsec=frontcover)
- Enny, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. UBHARA Manajemen Press.
- Fauji, A. (2025). Cara Praktis Olah Data Penelitian Kuantitatif Dengan SMARTPLS 4.1. Serang: CV.AA.RIZKIY.
- Furtasan Ali Yusuf & Budi Ilham Maliki. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama). RajaGravindo Persada. <https://doi.org/978-623-231-494-8>
- Furtasan Ali Yusuf & Budi Ilham Maliki. (2021). Perilaku Organisasi (cetakan ke-1). PT. Raja Grafindo Persada.
- Hardani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Cetakan ke-1). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasibuan. (2018). organisasi dan motivasi. Bum aksara.
- Ismail Nurdin, S. H. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendekia. [https://www.google.co.id/books/edition/metodologi\\_penelitian\\_sosial/tredwaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=Metodologi Penelitian Sosial&pg=PR2&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/metodologi_penelitian_sosial/tredwaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=Metodologi Penelitian Sosial&pg=PR2&printsec=frontcover)
- Jogiyanto. (2017). Sistem Teknologi Informasi. Andi.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. PT. Raja Grafindo Persada.
- Manap, A. (2025). Perilaku Organisasi Perusahaan. Alungcipta. <https://books.google.co.id/books?id>

- =d6tfEQAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id  
&pg=PA321#v=onepage&q&f=fals  
e
- Norman, E. (2024). Human Relatinship Management (pertama). Publica IndonesiaUtama.  
[https://www.google.co.id/books/edit ion/Human\\_Relationship\\_Managem ent/8SorEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PR4&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edit ion/Human_Relationship_Managem ent/8SorEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PR4&printsec=frontcover)
- Nurfitriani, M. M. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan (pertama). CendekiaPublisher.  
[https://www.google.co.id/books/edit ion/Manajemen\\_Kinerja\\_Karyawan/ hSedEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1& pg=PR2&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edit ion/Manajemen_Kinerja_Karyawan/ hSedEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1& pg=PR2&printsec=frontcover)
- Pabundu, M. (2016). budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan. Bumi Aksara.
- Saring. (2022). Peningkatan Kinerja Guru (pertama). Media Nusa Creative.
- Septiani. (2024). Manajemen Kompensasi. CV. sada kurnia pustaka.
- Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468–486.
- <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>
- Sugiono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif,Kuantitatif dan R&D (cetakan ke-1). Alfabeta.
- Sugiono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (edisi ke 2). alfabeta.
- Sugiono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif (cetakan ke). Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja (pertama). Deepublish.  
<https://books.google.co.id/books?id =RcBVEQAAQBAJ&lpg=PR5&ots =1b7gzOizGa&dq=budaya organisasi dan kinerja%2C hari sulaksono&lr&hl=id&pg=PR4#v=o nepage&q=budaya organisasi dan kinerja, hari sulaksono&f=false>
- Sutrisno.edy. (2016). manajemen sumber daya manusia (pertama). Prenadamedia Group.  
[https://www.google.co.id/books/edit ion/Budaya\\_Organisasi/pd6VDwA AQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PP1& printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edit ion/Budaya_Organisasi/pd6VDwA AQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PP1& printsec=frontcover)
- Ilmu Magister Manajemen, 3, 16.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>