

Pengaruh Orientasi Karyawan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek

Mardiyanto¹, Imas Rosidawati², Nining Handayani³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 06, 2024

Revised Dec 18, 2024

Accepted Dec 22, 2024

Keywords:

Orientation
Training
Performance

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of new employee orientation and training on knowledge of hospital profiles and products, so that it can improve employee performance at RSIA Sentul Cikampek. The low level of public satisfaction with the service time provided is caused by the fact that employees generally have not received sufficient orientation and training related to their work so that the time required to carry out their duties is longer and this causes patient complaints related to service. This research was conducted in the RSIA Sentul Cikampek environment, Jalan Ahmad Yani No.16, South Cikampek Village, Cikampek District, Karawang Regency. The research used is quantitative descriptive research using a survey method with a questionnaire. The population in this study was 164 employees working within the RSIA Sentul Cikampek environment with the sample limited to employees with less than 1 year of service. The minimum number of samples taken was 30 respondents.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Mardiyanto
Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung
Email: anto.rsiasentul@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang vital dan fundamental dalam sebuah organisasi baik bisnis, pemerintahan, industry, pendidikan, maupun social. dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara optimal. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau untuk mencapai tujuan sesuai dengan fungsi dan perannya.

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam organisasi, karena berpengaruh pada setiap kegiatan dan menjadi ujung tombak aktivitas sehari-hari. Di perusahaan, karyawan dianggap sebagai aset yang perlu dikelola dan dikembangkan, bukan sekadar faktor produksi (Marpaung, 2014; Suarningsih et al., 2013). Organisasi dituntut untuk mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia agar menghasilkan individu yang berkualitas dan kompeten, dengan karyawan yang mampu berprestasi untuk mencapai tujuan organisasi (Azizah & Wijaya, 2019; Prasetya, 2014).

Kinerja karyawan berperan penting dalam keberhasilan organisasi, yang diukur dari kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui standar perilaku sebagai pedoman dan evaluasi kinerja (Marpaung, 2014; Suarningsih et al., 2013; Wibowo & Putra, 2016). Di rumah sakit, peningkatan kinerja karyawan menjadi krusial untuk mendukung pelayanan kesehatan yang optimal, sehingga manajemen perlu mengupayakan peningkatan kinerja demi pelayanan yang memuaskan (Yulianto, 2014).

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan suatu jaringang berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan

untuk pelaksanaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Posuma, 2013).

Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sentul Cikampek adalah Rumah Sakit Khusus Type C yang melayani Kesehatan Ibu dan Anak. Akan tetapi seiring berkembang kemajuan jaman, Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sentul Cikampek juga melayani spesialisasi lain diantaranya Penyakit Dalam, Bedah, THT, dan Konservasi Gigi. Standar masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang baik dan paripurna semakin tinggi ditambah dengan akses informasi semakin mudah dan cepat didapatkan melalui berbagai media sehingga untuk memenuhi tuntutan masyarakat tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja prima. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan operasional perusahaan terutama perusahaan jasa khususnya Rumah Sakit dimana industri kesehatan merupakan industri yang padat karya, padat modal dan padat resiko. Selain itu Rumah Sakit memiliki kekhususan tersendiri dimana semua unit yang ada harus saling berkoordinasi dalam memberikan pelayanan agar pasien dapat terlayani secara komprehensif dimulai dari pendaftaran, pemeriksaan fisik, pemeriksaan penunjang, perawatan, penyediaan obat, penyiapan makan dan pembayaran. Dimana jika ada salah satu bagian yang terputus pelayanannya maka pelayanan lanjutannya menjadi kendala dan tantangannya adalah keselamatan dan kelangsungan hidup pasien maupun tuntutan dari pasien sehingga kualitas sumber daya manusianya harus benar-benar optimal dan selalu siap dalam memberikan pelayanan 24 jam dalam sehari, 7 hari dalam seminggu tanpa terputus sepanjang tahun.

Rendahnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap waktu pelayanan yang diberikan ini disebabkan oleh karena pada umumnya karyawan belum mendapat orientasi yang cukup terkait pekerjaannya sehingga waktu yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya menjadi lebih lama dan menyebabkan munculnya keluhan pasien terkait pelayanan.

Peningkatan kinerja karyawan adalah tanggung jawab bersama, baik manajemen maupun karyawan, yang perlu memiliki kesadaran dalam bekerja. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam organisasi, sebagai pengelola sumber daya lain seperti mesin dan modal, dan menjadi faktor penentu sukses organisasi. Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi harus menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan dan keberlanjutan jangka panjang (Suryani & FoEh, 2018).

Kinerja adalah hasil yang dicapai organisasi, baik profit maupun non-profit, dalam periode tertentu. Fahmi (2010) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil pekerjaan yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi. Kinerja juga menggambarkan tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi sesuai dengan skema strategisnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip Nawawi (2006: 63), kinerja berarti capaian, prestasi, atau kemampuan kerja. Dalam bahasa Inggris, istilah ini disebut "performance," yang merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya (Rahadi, 2010). Kinerja karyawan menggambarkan pencapaian tugas sesuai program organisasi dan meliputi indikator seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, serta dampak interpersonal (Setiawan, 2015). Kinerja organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusianya dan mencakup hasil serta perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas selama periode tertentu (FoEh & Papote, 2021; Kasmir, 2016).

Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu pula (Erlangga, 2017). Berdasarkan beberapa pendapat dimaksud, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan atau hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hukum dan aturan-aturan yang telah ditentukan. Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong penulis untuk membuat tesis dengan judul : Pengaruh Orientasi Karyawan Baru dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sentul Cikampek.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh orientasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan deskriptif kuantitatif dipilih karena sesuai untuk memperoleh data mengenai karakteristik responden dan tanggapan mereka terhadap variabel penelitian, yaitu orientasi, pelatihan, dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan

melalui survei kuesioner, yang dirancang untuk mengukur persepsi dan pengalaman karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek terkait program orientasi dan pelatihan yang telah dijalankan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang terukur dan terperinci tentang bagaimana orientasi dan pelatihan memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkup kerja rumah sakit tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek, yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani, Desa Cikampek Selatan, Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada permasalahan yang diidentifikasi terkait kinerja karyawan di rumah sakit tersebut, yang sebagian besar belum mencapai standar pelayanan optimal. Faktor rendahnya orientasi dan pelatihan dianggap berkontribusi terhadap keterlambatan waktu pelayanan dan keluhan pasien. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengevaluasi sejauh mana orientasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks layanan kesehatan yang menuntut profesionalisme tinggi.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek yang berjumlah 164 orang. Namun, untuk meningkatkan fokus dan relevansi, penelitian ini membatasi sampel hanya pada karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan satu tahun. Hal ini dilakukan dengan asumsi bahwa karyawan baru lebih rentan terhadap pengaruh orientasi dan pelatihan yang mereka terima. Dari populasi tersebut, ditentukan jumlah sampel minimal sebanyak 30 responden, menggunakan teknik pengambilan sampel purposive. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa sampel yang diambil benar-benar mencerminkan karakteristik karyawan baru yang menjadi fokus penelitian ini.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert, di mana responden diminta memberikan tanggapan dalam skala tertentu terkait variabel yang diteliti. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur tiga dimensi utama yaitu orientasi, pelatihan, dan kinerja karyawan. Skala Likert digunakan agar peneliti dapat menghitung secara kuantitatif tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap berbagai aspek dari orientasi dan pelatihan yang diberikan. Kuesioner dikembangkan dengan merujuk pada penelitian terdahulu dan teori yang relevan, sehingga instrumen penelitian ini valid dalam mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi data dan menjelaskan karakteristik responden serta pola tanggapan mereka terhadap setiap variabel. Selanjutnya, analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh orientasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baru di rumah sakit ini dan memberikan rekomendasi yang relevan bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas program orientasi dan pelatihan di masa depan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bab ini, peneliti akan menguraikan hasil penelitian berkaitan dengan analisis pengaruh orientasi karyawan baru dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sentul Cikampek. Selanjutnya data yang telah terkumpul kemudian dikodekan (*coding*) serta diolah menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda dengan sampel penelitian sebanyak 30 responden.

Setiap variabel diukur secara terpisah melalui instrumen penelitian berupa kuesioner berdasarkan metode skala Likert dengan hasil sebagai berikut :

Ada pengaruh Orientasi Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Dari data diperoleh nilai thitung untuk variabel orientasi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,694 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,012. Dikarenakan nilai thitung lebih besar dari nilai tabel ($2,694 > 2,052$) dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial orientasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sentul Cikampek.

Ada pengaruh Pelatihan Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Dari data diperoleh nilai thitung untuk variabel pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,057 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,012. Dikarenakan nilai thitung lebih besar dari nilai *t* tabel ($2,694 > 2,005$) dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sentul Cikampek.

Ada pengaruh Orientasi Karyawan dan Pelatihan Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dari data diperoleh nilai *F* hitung sebesar 39,986 dengan *p-value* (*sig.*) = 0,000. Dikarenakan nilai *F* hitung lebih besar dari *F* tabel ($39,986 > 3,354$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan orientasi karyawan dan pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi karyawan secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek. Hal ini mengindikasikan bahwa proses orientasi memainkan peran penting dalam memberikan pemahaman awal kepada karyawan baru mengenai budaya organisasi, visi, misi, serta tugas-tugas yang harus mereka jalankan. Dengan orientasi yang baik, karyawan baru dapat lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain orientasi, pelatihan karyawan juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang terencana dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan membantu karyawan meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan. Hasil ini mempertegas pentingnya pelatihan sebagai alat untuk membangun kompetensi karyawan, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Secara simultan, orientasi dan pelatihan karyawan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kombinasi orientasi dan pelatihan menjelaskan sebagian besar variabilitas kinerja karyawan, menegaskan pentingnya pendekatan terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil uji *F* menunjukkan bahwa model penelitian ini signifikan, dengan nilai yang mengindikasikan bahwa orientasi dan pelatihan secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti, karyawan yang mengikuti program orientasi yang baik dan mendapatkan pelatihan yang relevan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan kedua program tersebut.

Penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang organisasi dan yang mendapatkan pelatihan berkualitas menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini mendukung literatur yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang strategis, melalui program orientasi dan pelatihan yang terstruktur, dapat meningkatkan efisiensi kerja, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana orientasi karyawan baru dan pelatihan memengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek. Untuk mengukur pengaruh ini, data dikumpulkan dari 30 responden yang merupakan karyawan dengan masa kerja satu tahun atau kurang. Kuesioner berbasis skala Likert digunakan untuk mengumpulkan tanggapan responden terkait efektivitas program orientasi dan pelatihan yang mereka jalani. Setiap tanggapan merefleksikan persepsi mereka terhadap kontribusi orientasi dan pelatihan terhadap kinerja mereka di rumah sakit.

Analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan pola tanggapan responden terhadap variabel orientasi dan pelatihan. Langkah ini membantu dalam memahami distribusi responden dalam hal tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap berbagai indikator orientasi dan pelatihan, seperti kualitas, keterjangkauan, dan relevansi materi yang diterima. Analisis deskriptif juga digunakan untuk melihat seberapa jauh orientasi dan pelatihan telah membantu

responden dalam penyesuaian kerja, pemahaman tugas, dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil deskriptif ini menjadi dasar yang kuat sebelum melanjutkan ke analisis regresi.

Setelah tahap analisis deskriptif, penelitian ini menerapkan regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh variabel independen, yaitu orientasi dan pelatihan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dalam analisis regresi, ditemukan bahwa orientasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa orientasi memainkan peran penting dalam membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja dan meningkatkan efektivitas kerja mereka. Ini memperkuat argumen bahwa orientasi yang terstruktur dan tepat dapat mempercepat penyesuaian karyawan baru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Pelatihan juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t* hitung yang memenuhi syarat statistik signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang baik dapat membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Dalam konteks rumah sakit, di mana pelayanan kesehatan memerlukan ketelitian dan kesigapan, pelatihan yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi standar kerja yang tinggi. Pelatihan juga membantu karyawan memperbaiki kualitas layanan yang diberikan, sesuai dengan kebutuhan pasien.

Secara simultan, uji *F* menunjukkan bahwa orientasi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *F* hitung yang lebih besar dari *F* tabel dan signifikansi di bawah 0,05 membuktikan bahwa kedua variabel independen ini secara kolektif berperan dalam mendorong kinerja yang lebih baik. Koefisien determinasi Adjusted R^2 mencapai 72,9%, yang berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini hingga 72,9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hal ini menegaskan pentingnya orientasi dan pelatihan sebagai fondasi untuk kinerja karyawan yang optimal.

Temuan ini menyoroti bahwa orientasi dan pelatihan bukan hanya sekadar prosedur formal bagi karyawan baru, tetapi juga investasi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Manajemen Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek disarankan untuk terus meningkatkan program orientasi dan pelatihan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan spesifik di sektor kesehatan. Pendekatan ini diharapkan dapat mengurangi ketidakpastian karyawan baru, meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi tugas, serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien.

Dalam kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi dan pelatihan adalah faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan di rumah sakit. Dengan mengoptimalkan kedua aspek ini, rumah sakit dapat meningkatkan standar pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat, memperkuat loyalitas karyawan, dan menjaga keberlanjutan layanan di sektor kesehatan yang menuntut ketanggapan tinggi. Penelitian ini juga menggarisbawahi bahwa orientasi dan pelatihan yang efektif tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada kualitas keseluruhan layanan yang ditawarkan oleh rumah sakit, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi reputasi rumah sakit di mata publik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa orientasi karyawan dan pelatihan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, orientasi karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa pemahaman karyawan terhadap budaya perusahaan, visi, misi, dan tugas-tugas mereka sangat penting dalam membangun kinerja yang optimal. Selain itu, pelatihan karyawan secara parsial juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, menegaskan bahwa peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan melalui program pelatihan yang tepat sasaran sangat diperlukan untuk mendukung produktivitas dan keahlian karyawan. Secara simultan, orientasi dan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan, khususnya dalam mendukung upaya peningkatan kinerja melalui

pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek diharapkan dapat secara disiplin menerapkan program orientasi bagi karyawan baru dan karyawan yang mengalami perubahan posisi, seperti mutasi, rotasi, atau perubahan struktur organisasi. Pelaksanaan orientasi ini penting agar karyawan dapat memahami budaya perusahaan, tugas di unit kerja baru, serta mampu menyesuaikan diri dengan cepat sesuai harapan organisasi. Untuk mendukung efektivitas orientasi, perlu dilakukan pemutakhiran program secara rutin agar sesuai dengan perkembangan zaman, dengan tetap memperhatikan dimensi waktu, kualitas, manfaat, dan pengembangan diri karyawan. Selain orientasi, pelatihan karyawan juga merupakan elemen penting yang harus terus dilakukan dengan perencanaan yang matang dan program yang relevan. Pelatihan yang tepat sasaran perlu dirancang dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan relevansi materi pelatihan untuk mendukung pengembangan diri dan peningkatan keahlian karyawan sesuai dengan kebutuhan unit kerja mereka. Orientasi dan pelatihan yang dilakukan secara bersamaan dan berkesinambungan diyakini mampu memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Bagi akademisi, penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan dan melengkapi literatur terkait pengaruh orientasi karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk mendalami pengaruh kedua variabel ini di berbagai sektor industri atau departemen lain, seperti keuangan, akuntansi, dan penjualan, guna mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh dan objektif. Peneliti lain diharapkan dapat melanjutkan kajian ini dengan mengeksplorasi variabel lain yang relevan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktik organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul Pengaruh Orientasi Karyawan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sentul Cikampek, tepat pada waktunya. Tesis ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya (ARS University). Penulisan ini didasarkan pada realita di RSIA Sentul Cikampek, di mana terdapat karyawan baru yang belum sepenuhnya menguasai profil dan produk rumah sakit secara menyeluruh. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Purwadhi, M.Pd., selaku Rektor ARS University; Bapak Prof. Dr. A. Rohendi, M.M., M.H., selaku Direktur Pascasarjana; Ibu Dr. Rian Andriani, M.M., selaku Kaprodi Magister Manajemen; Ibu Prof. Dr. Imas Rosidawati, M.H., dan Ibu Dr. drg. Nining Handayani, Sp.Pros, MM, CIQnR, CIQaR., sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing dengan penuh dedikasi; Ibu Hj. Hera Melinda, SE, MMRS., dan Bapak Dr. dr. H. Budi Santoso, SpOG, MMRS, MHKes, CMC, FIHFAA., atas dukungan dari segi waktu, materi, dan tempat praktik di RSIA Sentul Cikampek; orang tua, mertua, istri tercinta Linda Marlina, serta anak-anak tercinta Rizkyanto Adnil Putra Ramadhan dan Dheandha Alya Mukhbita atas dukungan moral, semangat, dan doa; teman-teman kelas 7A Magister Manajemen; seluruh staf pengajar dan karyawan ARS University; serta keluarga besar civitas hospitalia RSIA Sentul Cikampek yang telah membantu dalam pengisian kuesioner dan penyediaan data. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa depan. Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

REFERENSI

- Asnawi, S (2000), Aplikasi Psikologi dalam manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan .cetakan pertama Jakarta : Pusgrafin, 101-102.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga, 88-89. Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Universitas Diponegoro. Semarang, 67-68
- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta. 70-71.
- Hasibuan (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Akasara, Jakarta. 160-161 Ivancevich (2001), *Human Reseources Management*, Edisi 8, New York USA, MC Graw Hill Company Inc., 123-124

- Nawawi H 2000, Manajemen Sumber Daya manusia untuk bisnis yang kompetitif Gajah Mada University pers, 157-158
- Nawawi, H. (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Edisi 7. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 208-209
- Purwadi (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Revolusi Industri 4.0. Bandung: Mujahid Press, 76-77
- Riduwan. (2010), Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Penerbit Alfabeta, 101-102.
- Sedarmayanti (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju. 114-115
- Sedarmayanti (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju, 60-61.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung, 55-56.
- Sugiyono (2019), Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 45-46.
- Tika (2005), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Akasara, Jakarta. 124-125.
- W. Gulo (2002), Metode Penelitian, Jakarta : Gramedia Widia Sarana, 65-66.
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek, 101- 102