

KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, TEKNOLOGI INFORMASI, BEBAN KERJA, DAN SUPERVISI

Dera Muthia Latifah, Istiatin, Ikhwan Hamzah

Management Faculty, Postgraduate Program, Batik Islamic University, Surakarta
dera.muthia1704@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan (bersamaan) dan parsial dari variabel Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Beban Kerja, dan Supervisi terhadap kinerja pegawai pada Klinik Olahraga di Cibubur. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Skala likert juga turut disertakan untuk mengukur budaya organisasi, teknik informatika, beban kerja serta supervisi terhadap kinerja pegawai klinik olahraga di Cibubur. Penelitian ini bertempat di klinik olahraga Jl. Jambore No. 1 Cibubur Jakarta Timur. Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu selama 4 bulan yaitu Desember 2025 – Maret 2026, yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai klinik olahraga Cibubur yang berjumlah 85 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, artinya semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Setelah dilakukan tabulasi data maka data diolah menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan variabel Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Beban Kerja, dan Supervisi terhadap kinerja pegawai pada Klinik Olahraga di Cibubur.

Kata kunci: Kinerja, Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Beban Kerja, Supervisi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, khususnya klinik olahraga, keberadaan pegawai yang memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, kepuasan pasien, serta keberlangsungan organisasi dalam menghadapi persaingan di bidang layanan kesehatan. Klinik olahraga sebagai salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang berfokus pada penanganan cedera olahraga, rehabilitasi, serta peningkatan kebugaran fisik memerlukan tenaga kerja yang profesional dan berkinerja tinggi. Pegawai di klinik olahraga tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis dalam

bidang kesehatan dan olahraga, tetapi juga harus mampu bekerja secara efektif, efisien, serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen klinik.

Namun demikian, dalam praktiknya masih sering ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan kesehatan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain budaya organisasi, pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja, dan supervisi. Keempat faktor tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. (Siahaan, et, all, 2021)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan rasa kebersamaan, meningkatkan loyalitas pegawai, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan konflik, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti klinik olahraga, budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, kerja sama tim, dan orientasi pelayanan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. (Maryati, 2023)

Selain budaya organisasi, teknologi informasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai. Perkembangan teknologi informasi yang pesat telah membawa perubahan besar dalam berbagai bidang, termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan. Penggunaan teknologi informasi dapat membantu pegawai dalam mengelola data pasien, mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi informasi, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif. Dalam konteks klinik olahraga, teknologi informasi dapat digunakan untuk sistem pencatatan medis, penjadwalan terapi, monitoring perkembangan pasien, hingga pengelolaan data kesehatan. Apabila teknologi informasi dimanfaatkan secara optimal, maka pekerjaan pegawai dapat menjadi lebih efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Namun demikian, penerapan teknologi informasi dalam organisasi juga menghadapi berbagai tantangan. Tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama dalam mengoperasikan teknologi informasi, sehingga dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, keterbatasan fasilitas teknologi atau sistem yang belum terintegrasi dengan baik juga dapat mempengaruhi efektivitas penggunaan teknologi informasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa penerapan teknologi informasi dapat mendukung kinerja pegawai secara optimal. (Salendra, 2024)

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, serta menurunkan produktivitas pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menyebabkan pegawai menjadi kurang termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola beban kerja secara seimbang agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Dalam lingkungan kerja klinik olahraga, beban kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh jumlah pasien yang harus dilayani, kompleksitas kasus cedera yang ditangani, serta tanggung jawab administrasi yang harus diselesaikan. Apabila beban kerja tidak dikelola dengan baik, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan serta kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai. (Nurmala, 2024).

Supervisi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Supervisi merupakan proses pengawasan, pembinaan, serta pengarahan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui supervisi yang efektif, pimpinan dapat memberikan arahan, umpan balik, serta motivasi kepada pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, supervisi yang baik sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada pasien sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku. Supervisi yang efektif juga dapat membantu pegawai dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan. Sebaliknya, supervisi yang kurang optimal dapat menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, menurunnya disiplin kerja, serta berkurangnya motivasi pegawai. (Putri, 2020)

Meskipun berbagai faktor tersebut telah banyak diteliti dalam berbagai konteks organisasi, namun hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang berbeda-beda. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada organisasi sektor publik, perusahaan swasta, maupun rumah sakit secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh budaya organisasi, teknologi informasi, beban kerja, dan supervisi terhadap kinerja pegawai pada klinik olahraga masih relatif terbatas. Padahal, klinik olahraga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan institusi kesehatan lainnya, terutama dalam hal jenis pelayanan, jenis tenaga kerja, serta kebutuhan teknologi yang digunakan. Klinik olahraga di Cibubur merupakan salah satu fasilitas layanan kesehatan yang memberikan pelayanan di bidang kesehatan olahraga dan rehabilitasi. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, klinik tersebut perlu memastikan bahwa seluruh pegawai memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting

untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di klinik tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, teknologi informasi, beban kerja, dan supervisi merupakan faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya serta keterbatasan penelitian yang dilakukan pada konteks klinik olahraga. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, teknologi informasi, beban kerja, dan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Klinik Olahraga di Cibubur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Skala likert juga turut disertakan untuk mengukur budaya organisasi, teknik informatika, beban kerja serta supervisi terhadap kinerja pegawai klinik olahraga di Cibubur. Penelitian ini bertempat di klinik olahraga Jl. Jambore No. 1 Cibubur Jakarta Timur. Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu selama 4 bulan yaitu Desember 2025 – Maret 2026, yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai klinik olahraga Cibubur yang berjumlah 85 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, artinya semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Setelah dilakukan tabulasi data maka data diolah menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 27. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Budaya Organisasi
X ₂	= Teknologi Informasi
X ₃	= Beban Kerja
X ₄	= Supervisi
a	= konstanta
b ₁ , ... b ₄	= koefisien regresi
e	= error/kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,577 + 0,353X_1 + 0,429X_2 + 0,090X_3 + 0,170X_4.$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) $a = -0,577$, ini berarti, apabila faktor Budaya Organisasi (X_1), Teknologi Informasi (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Supervisi dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai (Y) menurun sebesar 0,577.
- 2) $b_1 = 0,353$, ini berarti, apabila faktor Budaya Organisasi (X_1) bertambah 1 satuan, dan Teknologi Informasi (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Supervisi (X_4) dianggap konstan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,353.
- 3) $b_2 = 0,429$ ini berarti, apabila faktor Teknologi Informasi (X_2) bertambah 1 satuan, dan Budaya Organisasi (X_1), Beban Kerja (X_3) dan Supervisi konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,429.
- 4) $b_3 = 0,090$ ini berarti, apabila faktor Beban Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, dan variabel Budaya Organisasi (X_1), Teknologi Informasi (X_2), dan Supervisi (X_4) konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,090.
- 5) $b_4 = 0,170$ ini berarti, apabila faktor Supervisi (X_4) bertambah 1 satuan, dan variabel Budaya Organisasi (X_1), Teknologi Informasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,170.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,577	,828		-,696	,488
Budaya Organisasi	,353	,037	,479	9,623	,000
Teknologi Informasi	,429	,060	,465	7,186	,000
Beban Kerja	,090	,030	,125	2,988	,004
Supervisi	,170	,041	,245	4,140	,000

Sumber : Data diolah tahun 2026

Uji t

Uji t adalah uji hipotesis untuk mencari apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun hasil dari analisis ini adalah sebagai berikut:

- 1) Uji t yang berkaitan dengan Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai Klinik Olahraga Cibubur (Y) .

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 9,623 > t tabel = 1,990 maka H₀ ditolak, berarti terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 2) Uji t yang berkaitan dengan Teknologi Informasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai Klinik Olahraga Cibubur (Y) .

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 7,186 > t tabel = 1,990 maka H₀ ditolak, berarti terdapat pengaruh antara Teknologi Informasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 3) Uji t yang berkaitan dengan Beban Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai Klinik Olahraga Cibubur (Y) .

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 2,988 > t tabel = 1,990 maka H₀ ditolak, berarti terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 4) Uji t yang berkaitan dengan Supervisi (X₄) terhadap Kinerja Pegawai Klinik Olahraga Cibubur (Y) .

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung Supervisi (X₄) sebesar = 4,140 > t tabel = 1,990 maka H₀ ditolak, berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji Kelayakan Model

Tabel 2 Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284,233	4	71,058	126,353	,000 ^b
	Residual	44,990	80	,562		
	Total	329,224	84			

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai F-hitung sebesar $126,353 > F\text{-tabel } 2,49$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka secara bersama-sama variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1), Teknologi Informasi (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Supervisi (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,863	,857	,750

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R^2 sebesar $0,857$ atau $85,7\%$, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X_1), Teknologi Informasi (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Supervisi (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $85,7\%$, sedangkan yang $14,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti insentif, pembagian kerja, reward, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa menjawab hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Klinik Olahraga Cibubur

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai klinik olahraga di Cibubur. Hal ini didukung penelitian Nursyifa (2023) dan Afrizal (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan aturan yang dianut serta dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk pola perilaku pegawai dalam bekerja, sehingga dapat mempengaruhi cara pegawai berinteraksi, berkoordinasi, serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam suatu organisasi pelayanan kesehatan seperti Klinik Olahraga Cibubur, budaya organisasi yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Nilai-nilai organisasi seperti kerja sama, profesionalisme, dan integritas dapat membentuk sikap kerja pegawai yang positif. Dengan adanya norma dan aturan yang jelas, pegawai akan lebih memahami standar perilaku dan standar kerja yang harus dipatuhi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Selain itu, budaya organisasi yang kondusif juga mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja serta memiliki kesamaan nilai dengan organisasi akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Iklim organisasi yang positif juga dapat meningkatkan komunikasi dan

kerjasama antar pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan tepat waktu.

Dengan demikian, semakin baik penerapan budaya organisasi dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Klinik Olahraga Cibubur. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif melalui peningkatan kualitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Klinik Olahraga Cibubur

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai klinik olahraga di Cibubur. Hal ini didukung penelitian Syafri, *et, al.* (2022); Salendra *et, al.* (2024); yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Teknologi informasi merupakan sarana yang digunakan untuk mengolah, menyimpan, dan menyampaikan informasi secara cepat dan akurat dengan memanfaatkan perangkat keras, perangkat lunak, serta jaringan komunikasi. Dalam suatu organisasi pelayanan kesehatan seperti Klinik Olahraga Cibubur, teknologi informasi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional kerja pegawai, terutama dalam pengelolaan data pasien, administrasi, serta penyampaian informasi pelayanan.

Pemanfaatan teknologi informasi yang baik dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dengan adanya sistem teknologi informasi yang memadai, pegawai dapat mengakses informasi yang dibutuhkan dengan lebih cepat sehingga proses kerja menjadi lebih terstruktur dan terorganisir. Selain itu, teknologi informasi juga dapat mengurangi kesalahan dalam pengolahan data karena sistem mampu menyimpan dan mengelola informasi secara lebih akurat. Teknologi informasi juga mempermudah koordinasi dan komunikasi antarpegawai dalam menjalankan tugas. Melalui sistem informasi yang terintegrasi, setiap pegawai dapat memperoleh informasi yang sama secara cepat sehingga proses pengambilan keputusan dan pelayanan kepada pasien dapat dilakukan dengan lebih

baik. Hal ini tentu akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Dengan demikian, semakin baik pemanfaatan teknologi informasi dalam suatu organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Klinik Olahraga Cibubur, karena dapat membantu pegawai dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas pelaksanaan pekerjaan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Olahraga Cibubur

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai klinik olahraga di Cibubur. Hal ini didukung penelitian Septiani, *et. al.* (2023) dan Hakman, *et. al.* (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Beban kerja mencakup target pekerjaan yang harus dicapai, jumlah pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan, serta kondisi pekerjaan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan optimal.

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika pegawai mampu mengelola target pekerjaan dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Sebaliknya, apabila beban kerja terlalu tinggi atau tidak seimbang dengan kemampuan pegawai, maka dapat menimbulkan kelelahan kerja, stres, serta menurunkan kualitas kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Septiani *et.al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya, penelitian Maharani dan Budianto (2019) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena beban kerja yang terorganisir dengan baik dapat membantu pegawai

dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian Hakman *et. al.*, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kinerja, karena pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih fokus dan terarah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila beban kerja dikelola secara baik dan seimbang dengan kemampuan pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan kinerja pegawai karena menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

4. Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Pegawai Klinik Olahraga Cibub

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai klinik olahraga di Cibubur. Supervisi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Melalui kegiatan supervisi, pimpinan dapat memberikan pengarahan, pengawasan, serta pembinaan kepada pegawai agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Supervisi yang dilakukan secara efektif akan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa supervisi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Andoko dan Putri (2020) menyatakan bahwa supervisi yang dilakukan secara baik oleh pimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai memperoleh arahan dan bimbingan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya penelitian Nuryati *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif.

Hasil penelitian Siahaan *et al.* (2021) menunjukkan bahwa supervisi yang baik dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian Simanjuntak dan Murtiningsih (2025) menyimpulkan bahwa supervisi yang dilakukan secara terarah dan berkelanjutan dapat membantu pegawai memperbaiki kinerja melalui proses evaluasi dan tindak lanjut yang dilakukan oleh pimpinan. Penelitian lainnya oleh Ibort et al. (2021) juga menemukan bahwa supervisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena adanya proses pengawasan dan pembinaan yang mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Supervisi yang dilakukan secara efektif melalui pengarahan, pengawasan, pembinaan, evaluasi, serta tindak lanjut dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja dan mencapai tujuan organisasi secara optimal

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, teknologi informasi, beban kerja, dan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Klinik Olahraga Cibubur, maka dapat disimpulkan sebagai seluruhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Klinik Olahraga Cibubur dapat dilakukan dengan memperkuat budaya organisasi, memanfaatkan teknologi informasi secara optimal, mengelola beban kerja secara tepat, serta meningkatkan pelaksanaan supervisi oleh pimpinan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi pegawai. Pemanfaatan teknologi informasi yang baik akan mempercepat proses kerja dan mempermudah akses informasi. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang serta supervisi yang efektif dapat membantu

pegawai bekerja secara lebih terarah, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut Bagi manajemen Klinik Olahraga Cibubur diharapkan dapat terus memperkuat budaya organisasi melalui penerapan nilai-nilai kerja, kedisiplinan, dan kerjasama antar pegawai agar kinerja pegawai semakin meningkat. Manajemen diharapkan dapat meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dengan menyediakan perangkat teknologi yang memadai serta sistem informasi yang mudah digunakan oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal (2022), *Pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah dprd provinsi kepulauan Riau*. Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis. JMOB Vol. 2 No.4 Tahun 2022 (568-579)
- Amin, M., Garancang, S., & Abunawas, 2023, *Metodologi Penelitian*, Makassar: CV. Tohar Media.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arsita, N. P., Sari, D. M., & Wijaya, K. (2020). *Pengaruh kinerja aparat desa terhadap kepuasan masyarakat dalam pelayanan administrasi publik*. Jurnal Administrasi Publik, 15(2), 45-62.
- Dawinto (2024), *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat*. JOURNAL SYNTAX IDEA p-ISSN: 2723-4339 e-ISSN: 2548-1398. Vol. 6, No. 09, September 2024
- Elida Maryati (2023), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Batam Hills Golf Resort*. Eco-Buss. Volume 6 Nomor 1, Agustus 2023
- Emron, E., & Yohny, A., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P., 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.

Maju Siregar (2022), *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darma Agung Medan*. Jurnal darma agung, vol. 30, no. 3, (2022) desember : 381 - 393

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Melati (2022), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol 3, No.1, Januari 2023 pp.74-82

Nur Hasanudin (2023), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Gaji Dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol 3, No.1, Januari 2023 pp.74-82

Perwitasari,N., Widyastuti,T.,& Bahri,S. (2023).Pengaruh Teknologi Informasi Dan Manajemen Aset Terhadap Kinerja Rumah Sakit Dengan Optimalisasi Aset Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Vertikal (BLU) Kementerian Kesehatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 4(1), 13-29.

Polopadang, V., & Hidayah, N. (2019). *Proses Keperawatan; Pendekatan Teori dan Praktik*. Gowa: Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Indonesia Cerdas.

Pujihastuti, A., Hastuti, N. M., & Yuliani, N. (2021).Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dalam Mendukung Pengambilan Keputusan Manajemen. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 9(2), 191- 200.

Putri,L.M.,etal.(2024).*BukuReferensiAdministrasiRumahSakitdiEraDigital*.Purbalingga: EurekaMedia Aksara.

Rani, 2017, *Penilaian Kinerja Pegawai*, Jakarta: Salemba Empat.

- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan Antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Jurnal Biomedika Kesehatan*, 2(3), 104-110.
- Renaldi, R., et al. (2023). *Dasar Teknologi Kesehatan Digital*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sahir, S.H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit dKBM Indonesia.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Salendra, T., Suciningtyas, M., Tandy, F., & Bernarto, I. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Infrastruktur Teknologi Informasi, dan Ketersediaan Tenaga Medis Terhadap Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Sehat Indonesia*, 6(2), 924-933.
- Semachew, A. (2018). Implementation of Nursing Process in Clinical Settings: The Case of Three Governmental Hospitals in Ethiopia, 2017. *BMC Research Notes*, 11(1), 1–5.
- Septiani, R., Ahri, R. A., & Batara, A. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros. *Journal of Muslim Community Health*, 4(4), 44-50.
- Siahaan, M., Nababan, D., Harefa, K., Siagian, M. T., & Silitonga, E. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam
Sihura, 2022, *Supervisi Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Surya Nugraha (2021), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada North Wing Canggü Resort)*. Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia (Surya Nugraha, halaman 95-102) Vol 5, No 2 Edisi Desember 2021
- Sutaguna (2022). *Analysis of factors affecting employee performance*. Medan, North Sumatra, Indonesia, July, 4, 2024 Faculty Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara th
- Sutarman, 2019, *Pengantar Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Andi.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers
pation, 4(1), 15-21