

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan

Fitri Sabina

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02019@unpam.ac.id

Submitted: 14th March 2025 | **Edited:** 21st May 2025 | **Issued:** 01st June 2025

Cited on: Sabina, F. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 70-78.

ABSTRACT

This study addresses the critical need for organizations to enhance employee performance through effective human resource practices, particularly in the areas of job training and work discipline. As companies operate in increasingly competitive environments, understanding the factors that influence employee productivity becomes essential. This research was conducted at PT ISS Indonesia, South Jakarta Area, using a quantitative research method. The study involved 53 employees as respondents, selected through a census sampling technique, in which the entire population was used as the sample. Data were collected through the distribution of questionnaires, with instruments measured using a Likert scale to capture respondents' levels of agreement with each statement. The collected data were then analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. Several statistical tests were conducted to ensure the validity, reliability, and appropriateness of the regression model. The findings reveal that job training does not have a significant impact on employee performance when evaluated independently, indicating that current training initiatives may not be fully aligned with employee needs. On the other hand, work discipline was found to have a strong and positive effect on performance, emphasizing the importance of structure, punctuality, and behavioral consistency. These findings suggest that companies should focus on reinforcing discipline and refining their training programs to enhance performance outcomes.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Performance, Human Resources, Organizational Development

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi kunci utama bagi keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga mencerminkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Pelatihan kerja merupakan proses penting dalam pengembangan kompetensi karyawan. Menurut Irvanda & Arif (2024), pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan temuan Kadang & Gunadi (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Menurut Batra & Ariyanto (2024), disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Kadang & Gunadi (2020) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang baik dapat membentuk sikap disiplin karyawan, sedangkan disiplin kerja yang tinggi dapat memastikan bahwa pelatihan diterapkan dengan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Putri (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infokom Mediatama.

PT ISS Indonesia, khususnya di area Jakarta Selatan, tengah menghadapi tantangan serius dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan elemen krusial bagi kelangsungan dan daya saing perusahaan. Meskipun perusahaan telah menyelenggarakan berbagai program pelatihan kerja, hasil yang diperoleh belum menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Fenomena ini menunjukkan adanya kemungkinan bahwa materi pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan lapangan, atau metode pelatihan belum mampu memotivasi dan membentuk kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan secara efektif. Di sisi lain, aspek disiplin kerja juga menjadi perhatian, di mana masih ditemukan perilaku karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta rendahnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Rendahnya tingkat disiplin ini berdampak langsung pada produktivitas dan efektivitas kerja, sehingga memperparah masalah performa karyawan secara keseluruhan. Kondisi ini menjadi indikasi bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan dan juga memperkuat penerapan aturan serta budaya disiplin di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara ilmiah sejauh mana pelatihan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan, guna menghasilkan rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja organisasi.

Meskipun banyak penelitian yang mengkaji pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, studi yang spesifik dilakukan di PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan lain dengan konteks yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi di PT ISS Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan program pelatihan dan peningkatan disiplin kerja.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga perilaku kerja yang mendukung produktivitas organisasi.

Menurut Simamora (2020), pelatihan adalah upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan membekali mereka keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini maupun masa depan. Pelatihan juga dapat mempercepat adaptasi terhadap perubahan teknologi dan proses kerja yang terus berkembang, menjadikannya alat strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

Selain sebagai alat pengembangan individu, pelatihan juga berdampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Handoko (2019) menyatakan bahwa pelatihan yang terencana dengan baik dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, serta kualitas kerja karyawan. Bahkan dalam konteks persaingan global, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi tenaga kerjanya melalui program pelatihan berkelanjutan. Dengan demikian, pelatihan menjadi investasi penting yang tidak hanya mendorong pencapaian target jangka pendek, tetapi juga menunjang keunggulan kompetitif jangka panjang perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana individu mematuhi norma dan prosedur dalam menjalankan tugas sehari-hari, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kelancaran operasional perusahaan. Menurut Hidayat (2021), disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup sikap tanggung jawab, kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas, dan komitmen terhadap kualitas kerja. Disiplin yang tinggi berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi dan membentuk budaya kerja yang profesional.

Selain itu, disiplin kerja juga dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rahmawati dan Wibowo (2019), disiplin kerja berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Penerapan disiplin yang efektif membantu mengurangi pelanggaran aturan dan meningkatkan motivasi kerja. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu mengembangkan sistem pengawasan dan penghargaan yang mampu mendorong disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, menurut Kasmir (2018), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur dari segi produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, kreativitas, inisiatif, kehadiran, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Rahman & Lataruva, 2023).

Berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, baik faktor internal seperti kemampuan, motivasi, dan sikap mental, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (Mangkunegara, 2018; Sedarmayanti dalam Hidayat, 2018). Selain itu, teori ekspektansi mengemukakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan mendapatkan imbalan yang

diinginkan (Vroom, 1964). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang holistik, mencakup pengembangan individu dan perbaikan lingkungan kerja yang mendukung.

Kerangka Penelitian

Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Menurut Noe (2018), pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu sehingga mereka dapat bekerja lebih baik. Hasil penelitian oleh Putra et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dan berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara signifikan. Dengan adanya pelatihan, karyawan juga lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis, sehingga kinerja mereka meningkat.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga merupakan faktor krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan komitmen dalam menjalankan tugas yang berdampak pada konsistensi dan kualitas hasil kerja. Menurut Hidayat (2021), disiplin kerja berperan dalam menciptakan suasana kerja yang teratur dan kondusif, yang secara langsung mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh Rahmawati dan Wibowo (2019) menguatkan hal ini dengan menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan disiplin dapat mendorong efektivitas dan efisiensi kerja.

Pelatihan kerja dan disiplin kerja berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori sistem sumber daya manusia menegaskan bahwa kombinasi antara pengembangan kompetensi (pelatihan) dan penerapan aturan yang konsisten (disiplin) membentuk fondasi kinerja yang kuat (Armstrong, 2019). Penelitian terbaru oleh Sari dan Nugroho (2023) juga menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan keduanya untuk mencapai hasil optimal. Dengan kata lain, pelatihan tanpa disiplin kerja yang memadai dapat kurang efektif, demikian pula disiplin tanpa dukungan pelatihan dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang sistematis dan analisis statistik yang objektif untuk menguji hubungan antar variabel secara tepat. Objek penelitian adalah karyawan PT ISS Indonesia yang bekerja di area Jakarta Selatan, dengan jumlah responden sebanyak 53 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus, artinya seluruh karyawan yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan responden, sehingga data yang diperoleh mewakili populasi secara utuh.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dirancang menggunakan instrumen skala Likert, dimana responden diminta memberikan penilaian terhadap pernyataan terkait pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Skala Likert dipilih karena efektif mengukur sikap dan persepsi responden secara kuantitatif dengan rentang pilihan jawaban yang terstruktur. Instrumen ini diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda dengan bantuan software SPSS, yang memungkinkan pengujian pengaruh simultan dan parsial antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel. Pendekatan ini memberikan hasil analisis yang komprehensif dan akurat dalam menjawab tujuan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas data, seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini menunjukkan nilai korelasi (Pearson Correlation) yang lebih besar dari 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah memenuhi kriteria validitas dan dapat dipercaya untuk menggambarkan konstruk yang dimaksud. Menurut Ghazali (2018), suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi item terhadap total skor lebih besar dari 0,30, dan semakin tinggi nilainya menunjukkan semakin baik tingkat validitasnya. Oleh karena itu, seluruh item yang telah dinyatakan valid dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut, termasuk dalam analisis regresi guna menguji hubungan antar variabel secara statistik.

Uji Reliabilitas

Variabel Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yang ditunjukkan melalui hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang berarti bahwa instrumen atau butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut konsisten dan dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2019), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, karena hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item dalam satu variabel relatif stabil dan tidak fluktuatif. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut dalam analisis statistik seperti regresi.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Distribusi normal merupakan salah satu syarat utama dalam melakukan analisis statistik parametrik, seperti regresi linier berganda, karena menjamin bahwa model estimasi yang digunakan menghasilkan parameter yang valid dan dapat diandalkan. Temuan ini sejalan dengan panduan dari Ghazali (2018), yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka data dianggap memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, data penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis regresi dan pengujian hipotesis.

Hasil Penelitian

Hasil olah data SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,020 + 0.271X1 + 0.431X2$$

Berikut interpretasi dari persamaan tersebut:

1. Nilai konstanta sebesar 19,020 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan tetap yaitu 19,020
2. Diperoleh nilai Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,271 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Pelatihan Kerja, maka nilai partisipasi variabel Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,271 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
3. Diperoleh nilai Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,431 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Disiplin Kerja maka nilai partisipasi variabel Disiplin Kerja bertambah sebesar 0,431 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 19,020 mengindikasikan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel pelatihan kerja (X_1) maupun disiplin kerja (X_2), maka nilai kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka dasar tersebut. Ini berarti bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar variabel X_1 dan X_2 yang memengaruhi kinerja karyawan dan menyumbang nilai dasar kinerja sebesar 19,020. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2020) bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin, tetapi juga oleh motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kompensasi yang diterima karyawan. Oleh karena itu, hasil ini menyiratkan pentingnya mempertimbangkan variabel lain dalam model manajemen kinerja secara komprehensif.

Lebih lanjut, koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,271 menunjukkan adanya pengaruh positif dari pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan kualitas pelatihan sebesar satu satuan akan memberikan kontribusi peningkatan sebesar 0,271 pada kinerja karyawan, dengan catatan variabel lainnya dalam kondisi tetap. Meskipun kontribusinya tidak terlalu besar, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tetap relevan dalam mendorong kinerja, terutama jika materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan di lapangan. Penelitian oleh Rini dan Hidayat (2021) juga menemukan bahwa pelatihan yang tepat sasaran dapat meningkatkan keterampilan dan efektivitas kerja, meskipun dampaknya tidak selalu dominan jika tidak dibarengi dengan faktor pendukung lain seperti supervisi dan motivasi kerja.

Sementara itu, nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,431 menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang kuat seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab terhadap tugas, memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Prasetyo dan Lestari (2023) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja merupakan prediktor kuat terhadap kinerja karena menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih menekankan aspek disiplin kerja, sembari tetap meningkatkan kualitas pelatihan sebagai faktor pendukung.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,617 atau 61,7%, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 61,7% terhadap variasi Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian, pelatihan kerja dan disiplin kerja merupakan dua

faktor penting yang secara signifikan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan.

Sementara itu, sisa sebesar 38,3% dari variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa mencakup aspek lain seperti motivasi, kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, yang menurut Robbins dan Judge (2019) juga memiliki peran penting dalam memengaruhi performa individu di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar variabel-variabel tersebut turut dianalisis guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,346 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,18, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk dalam penelitian ini signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, kombinasi antara pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu menjelaskan peningkatan kinerja karyawan secara bersama-sama.

Hasil ini memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh Susanti dan Wicaksono (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Artinya, kedua variabel tersebut tidak bisa dipisahkan dalam upaya peningkatan kinerja, karena masing-masing saling melengkapi—pelatihan memberikan kompetensi, sementara disiplin menciptakan kerangka perilaku yang terarah dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang.

Dengan demikian, hasil uji F ini memberikan dasar yang kuat bagi manajemen PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui program pelatihan yang relevan dan sistem disiplin kerja yang tegas namun adil. Kombinasi keduanya dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, bertanggung jawab, dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Benang Merah Penelitian

Benang merah dari hasil penelitian ini dapat ditelusuri melalui teori-teori sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan pembentukan perilaku kerja yang konsisten dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks pelatihan kerja, Noe (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang membantu individu memperoleh keahlian untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak signifikan secara parsial. Hal ini mengisyaratkan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya efektif, atau belum selaras dengan kebutuhan dan tantangan pekerjaan sehari-hari karyawan, sehingga kontribusinya terhadap kinerja belum maksimal.

Sebaliknya, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap kinerja, sebagaimana dijelaskan dalam teori perilaku organisasi oleh Robbins dan Judge (2019), yang menyatakan bahwa disiplin merupakan penggerak utama perilaku kerja yang produktif dan konsisten. Disiplin mencerminkan kepatuhan

terhadap aturan, tanggung jawab, dan sikap kerja yang positif, yang menjadi dasar terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa dalam konteks operasional perusahaan jasa seperti PT ISS Indonesia, keteraturan dan ketepatan dalam bekerja menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan dan kepuasan klien.

Jika ditarik secara keseluruhan, benang merah penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja adalah dua aspek strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang saling melengkapi, namun memiliki tingkat pengaruh yang berbeda dalam praktiknya. Berdasarkan teori sistem manajemen kinerja (Armstrong, 2019), keberhasilan peningkatan kinerja karyawan bergantung pada integrasi antara pengembangan kompetensi (melalui pelatihan) dan penguatan perilaku kerja (melalui disiplin). Dalam kasus PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja sebaiknya lebih difokuskan pada perbaikan dan penegakan disiplin kerja, disertai evaluasi dan penyesuaian program pelatihan agar dapat lebih relevan dan berdampak nyata terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang signifikan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 61,7%, yang berarti bahwa 61,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedisiplinan dalam bekerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Sementara pelatihan kerja juga berkontribusi positif, meskipun pengaruhnya lebih kecil, yang menunjukkan perlunya evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan yang sudah dijalankan.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen PT ISS Indonesia. Pertama, manajemen perlu memperkuat sistem disiplin kerja melalui aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Kedua, perusahaan juga perlu meninjau kembali kurikulum, metode, dan evaluasi pelatihan kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan tugas dan tuntutan lapangan. Program pelatihan sebaiknya dirancang secara terstruktur dan berbasis kompetensi agar benar-benar meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Dengan mengoptimalkan kedua aspek ini secara bersamaan, perusahaan akan mampu mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia secara berkelanjutan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian target operasional dan kualitas layanan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Batra, A. P., & Ariyanto, A. (2024). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jasa Sejahtera Jakarta: (Studi Pada Karyawan Security Proyek Park Hyatt Hotel Jakarta). *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 12-20.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Irvanda, M. Y., & Arif, F. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkung Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Tangerang. *JURNAL KONSISTEN*, 1(3), 463-476.
- Kadang, T., & Gunadi, G. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPDK Mahakam Samarinda. *E-BISMARK: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing*, 1(2), 69-75.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2018). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Prasetyo, T., & Lestari, A. (2023). Disiplin Kerja sebagai Penentu Kinerja Karyawan: Studi pada Industri Retail. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(2), 98–107.
- Putra, A. P., et al. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in Manufacturing Industry. *Journal of Business and Management*, 9(1), 45-52.
- Putri, L. L. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infokom Mediatama di Jakarta. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, 4(3), 227-233.
- Rahman, M. A., & Lataruva, R. (2023). *Kinerja Karyawan: Faktor-faktor yang Mempengaruhi dan Implikasinya terhadap Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2), 123-135.
- Rahmawati, D., & Wibowo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 134-142.
- Rini, D., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 23–31.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, E., & Nugroho, T. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 77-89.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, R., & Wicaksono, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–56.