

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yakni perkumpulan di dalamnya terdapat tenaga penggerak yang disebut karyawan. Peran karyawan tersebut melakukan setiap kegiatan produksi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam situasi dimana hampir semua perusahaan harus bertujuan memaksimalkan laba/profit dan *value* bagi perusahaan, kegiatan tersebut adalah untuk mencapai tujuan yang nyata bagi sebuah perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan agar mampu menaikkan kesejahteraan pemilik serta karyawan. Karyawan merupakan bagian integral dari sumber daya manusia dan penting untuk dalam menjalankan proses sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap lembaga atau instansi mengakui peran SDM (sumber daya manusia) memiliki sikap profesional, dapat dipercaya, kompeten serta rajin adalah kunci tujuan lembaga atau instansi. Demi memenggapai arah perusahaan berharap kepada sumber daya manusia yang produktif. Ketika perusahaan mengalami kemunduran, produktivitas karyawan jadi satu diantara beberapa yang penting guna difokus dalam menaikkan hasil produksi.

Kinerja memiliki peran dan manfaat yang penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi berharap agar pegawai benar-benar dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya sebagai upaya menghasilkan *output* yang baik, karena dengan performa menobatkan serata pegawai alkisah sebuah kemustahilan akan terwujud keberhasilan pada apa yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja inti dasarnya meliputi sikap dan tingkah laku secara psikologis, senantiasa yakin bahwa pekerjaan sementara ini mesti lebih memiliki kualitas., karena kualitas pekerjaan masa depan akan lebih tinggi dari pada saat ini. Pegawai akan bangga dan puas dengan pencapaian yang diraih berdasarkan kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Performa yang baik merupakan kondisi yang ideal di dunia kerja. Jika kinerja karyawan memenuhi standar kualitas dan kuantitas, maka akan diperoleh prestasi kerja yang baik.

Sumber daya manusia (SDM) pondasi terpenting suatu lembaga atau instansi. Sumber energi manusia memiliki pikiran, insting, kemauan, status serta *background*

ilmu pengetahuan, dan cara berpikirnya mampu di bawa kedalam lingkungan organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan uang, peralatan dan bahan baku, secara inheren bersifat aktif dan dapat dikelola sepenuhnya untuk mendukung perusahaan. Sebab itu, keberhasilan dukungan dan peluang pengembangan karir bagi anggota individu sebuah organisasi. Pencapaian target organisasi tidak cuma terkait teknologi, namun termasuk orang yang melaksanakan pekerjaan. Kemampuan mengimbuhkan hasil kerja yang baik untuk mencukupi keperluan semua organisasi merupakan kontribusi pada kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil yang ingin dicapai setiap organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang sanggup menciptakan kinerja baik. Untuk memperoleh kinerja yang bagus, pegawai dengan kemampuan kerja yang luhur dituntut agar sanggup memprediksi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif untuk menraih target organisasi, oleh sebab itu pengelolaan SDM harus berpedoman pada pemikir dan determinan operasional yang berkelanjutan. Faktor-faktor yang mendukung pegawai untuk mencapai keberhasilan kinerja adalah kemampuan dan keterampilan dalam bekerja, serta dorongan kerja, kemampuan, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, kepemimpinan dan kepribadian (Sri Wahyuni, 2013: 78). Kinerja merupakan bentuk perilaku pribadi atau organisasi yang berorientasi pada prestasi (Rusman dalam Komara et al., 2018: 161). Menurut Priansa (2018: 55) kinerja yakni pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu guna meraih sebuah target yang ingin dicapai. Peningkatan kinerja karyawan bisa di pengaruhi banyak faktor, umpamanya pelatihan dan kedisiplinan kerja karyawan.

Sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan tanpa karyawan-karyawan yang berkualitas (Bangun, 2012:11). Kinerja karyawan yang meningkat bakal mempunyai kemajuan bagi perusahaan dan memungkinkannya bertahan di dalam lingkungan usaha yang tidak stabil. Oleh sebab itu, usaha untuk menaikkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling berat, dikarenakan kesuksesan pencapaian target dan kelangsungan hidup perusahaan amat terkait terhadap mutu kinerja sumber energi manusia terhadap sebuah perusahaan. Cara pas yang mampu dilaksanakan di dalam usaha menaikkan kinerja karyawan yakni lewat pengembangan karyawan melaksanakan pelatihan. Pelatihan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Sebab, tujuan pelatihan pada sebuah perusahaan

akan mampu memberikan hal positif bagi peningkatan kinerja karyawannya yang salah satunya adalah untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan kerja dilaksanakan seorang pegawai yang memiliki rasa bertanggung jawab penuh dibebankan kepadanya. Sebab itu, pemberian pelatihan merupakan kunci penting yang tak bisa dipisahkan dalam manajemen pengadaan sumber daya manusia. Dan peran secara tidak langsung dari pelatihan akan berdampak dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain pelatihan, kedisiplinan juga bisa dituturkan sebagai usaha menaikkan kinerja karyawan lembaga atau perusahaan. Aditya Arie Hetami (2008:3) mengemukakan kedisiplinan mampu menaikkan kinerja pegawai menetapkan aturan-aturan yang diberlakukan oleh setiap pegawai, sehingga pegawai dapat tetap mengikuti peraturan yang sudah diputuskan oleh manajemen untuk meraih target perusahaan. Aturan yang sudah diputuskan tersebut mampu meningkatkan kesadaran karyawan dan membuat mereka menjadi lebih memiliki kedisiplinan. Aspek lainnya paling berpengaruh pada sumber energi manusia yakni aspek kedisiplinan. Kedisiplinan bagian cara meraih target, dikarenakan kurang ada kedisiplinan yang bagus susah meraih target maksimal. Melalui penerapan proses selanjutnya dikehendaki karyawan mampu melaksanakan tugasnya bersama dengan benar dan bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk menaikkan kinerjanya. Keteraturan yakni tanda penting sebuah organisasi, dan kedisiplinan yakni cara untuk menjaga ketertiban. Tujuan paling terdepan dari kedisiplinan ini yakni memaksimalkan agar tidak ada pemborosan waktu serta energi. Kedisiplinan juga berusaha menyelesaikan *gap* dikalangan karyawan serta mencegah penolakan yang ditimbulkan oleh *miskomunikasi*. Perusahaan telah merumuskan peraturan yang mewajibkan karyawan untuk ditaati agar karyawan punyai disiplin kerja yang lebih tinggi sehingga dapat meraih target organisasi. Hasibuan (2013:45) mengemukakan bahwa disiplin terpenting dari sdm, kedisiplinan personel maka mampu menaikkan pula prestasinya. Tanpa ada kedisiplinan pegawai yang bagus, sukar bagi organisasi perusahaan meraih hasil yang berkualitas.

Perusahaan CV. Garin Putra Karawang adalah sebuah perusahaan jasa konstruksi yang berlokasi di Kabupaten Karawang. Visi dari CV. Garin Putra Karawang adalah menjadi perusahaan jasa konstruksi, perdagangan dan pengadaan

dengan pelayanan terbaik di Karawang. Bekerja keras untuk mewujudkan visi tersebut, serta dengan misi perusahaan yang jelas yaitu memastikan kepuasan pada pelanggan dengan memberikan produk berkualitas tinggi dan pelayanan berkualitas tinggi pula. Mengacu pada *vision and mission*, CV. Garin Putra mengedepankan kualitas pekerjaan yang mampu meningkatkan tingkat rasa puas *customer* atau konsumen. Oleh karena itu, perusahaan terbaik sangat utama dalam penyediaan tenaga kerja manusia yang terampil dalam memberikan pelayanan sesuai harapan.

Berdasarkan peninjauan di CV. Garin Putra di temukan persoalan yakni:

1. Pemanfaatan waktu kerja

Karyawan memiliki kebiasaan gagal memanfaatkan *time work* tepat juga efektif, kebiasaan karyawan selalu mengawali pekerjaan dan pada pekerjaan terselesaikan dengan cara serta kehendak mereka sendiri. Selain itu, pada waktu istirahat karyawan selalu digunakan tidak tepat hingga mereka telat dan tidak dapat bekerja kembali. Ini dapat terlihat dari kerangka waktu kerja yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal itu terlihat dari selesainya proyek yang terselesaikan selama period 2020:

**Tabel 1.1**  
**Target Penyelesaian Proyek Periode 2020**

Proyek	Target	Realisasi	Presentase
Revitalisasi bangunan Puskesmas Tirtajaya	60 hari	73 hari	82,19%
Rehab bangunan Puskesmas Kalangsari	60 hari	69 hari	86,96%
Rehab bangunan Puskesmas Pangkalan	60 hari	67 hari	89,55%

Sumber: CV. Garin Putra, 2020

Keterangan:

Data di atas menunjukkan bahwa setelah selesainya pemugaran gedung Puskesmas Tirtajaya terlambat 13 hari, keterlambatan puskesmas Kalangsari 9 hari dan keterlambatan puskesmas pangkalan 7 hari yang ditetapkan perusahaan, proyek pemugaran gedung puskesmas selalu tidak selesai tepat waktu. Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dapat merugikan perusahaan, karena perusahaan wajib membayar denda sebesar

1/1000 dari nilai SPK sebelum pajak pertambahan nilai pada setiap hari jembatan yang disepakati kedua belah pihak..

## 2. Disiplin kerja

Karyawan terkadang meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, ketika bahan bangunan yang akan digunakan belum sampai di tempat kerja maka karyawan tidak akan melakukan pekerjaan lain yang bisa dilakukan. Pekerja akan istirahat dan makan di warung dekat tempat kerja. Karyawan terkadang tidak mengakui kesalahannya dan melanggar aturan kerja.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan di atas maka dilakukan pra-survey pada CV. Garin Putra Karawang dengan cara memberikan kuesioner pra-survey dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Pra Survey Pelatihan Kerja Pada Karyawan CV. Garin Putra  
Karawang Bulan Januari-Mei Tahun 2020**

No	Pernyataan Pelatihan Kerja	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait pengetahuan : Rendahnya pengetahuan karyawan tentang konstruksi	13	21,6%
2	Kemampuan berpikir : Belum mampu melakukan inovasi	16	26,7%
3	Sikap : Kurang menyukai pekerjaan yang dilakukan	15	25%
4	Kecakapan : Keterampilan dalam membangun sebuah konstruksi bangunan masih minim	16	26,7%
Total		60	100%

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah),2020

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa tidak semua karyawan mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh CV. Garin Putra Karawang dapat meningkatkan kapabilitas karyawan di bagian konstruksi. Ada 13 karyawan (21,6%) dengan tingkat pengetahuan konstruksi rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya kontrol terhadap karyawan di bidang material bangunan, kurangnya

pemahaman terhadap pilihan material yang berkualitas, dan kurangnya ketahanan bangunan sehingga tingkat pengetahuan karyawan masih rendah.

Terdapat 16 karyawan (26,7%) yang tidak memiliki kemampuan berpikir dan berinovasi, hal ini terlihat dari hasil arsitektural yang direpresentasikan oleh dinding, efek cat dan kerataan bangunan masih belum banyak, dan metode lama masih digunakan daripada metode modern. Pegawai kurang menyukai beban kerja 15 orang (25%), hal ini terlihat dari pegawai yang masih malas dan malas mengerjakan pekerjaan furniture. Terdapat 16 karyawan (26,7%) yang tidak memiliki keterampilan konstruksi bangunan tingkat lanjut, hal ini terlihat dari peralatan konstruksi yang masih menggunakan peralatan tradisional dan tidak menggunakan mesin konstruksi modern untuk mengukur.

Hasil penyelidikan pendahuluan menunjukkan bahwa pelatihan terlihat kurang begitu mendapat perhatian. Perusahaan konstruksi, peran pelatihan pegawai dianggap penting sebab mampu menambahkan pengetahuan serta *skill* terhadap standar yang harus diikuti oleh bahan konstruksi yang berkualitas sehingga karyawan tidak sering dituduh atas hasil pekerjaannya.

Masalah mendasar dalam pelaksanaan rencana diklat terletak pada masalah biaya yang dikeluarkan, karna jumlahnya yang tidak sedikit. Perusahaan harus dapat memilah bentuk pelatihan yang relevan dengan kondisi sebenarnya yang terjadi di perusahaan dan juga mampu memperhitungkan manfaat yang akan diperoleh setelah melaksanakan rencana pelatihan. Rencana pelatihan sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kerja lembaga atau instansi atau karyawan perusahaan. Dikarenakan *knowledge*, *skill* dan *creativity* pegawai dalam bekerja mampu memberi dampak positif pada pekerjaan atau tugasnya. Melalui program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan maka keterampilan, pengetahuan, wawasan dan sikap pegawai mampu naik, sehingga memiliki dampak terhadap peningkatan produktivitas pegawai itu sendiri juga bagi perusahaan. Semakin tinggi frekuensi pelaksanaan program pelatihan, maka produktivitas karyawannya akan semakin tinggi (Hasibuan, 2006: 45).

Meskipun CV. Garin Putra Karawang sedang berusaha mengadakan pelatihan vokasi untuk mendapatkan indikator keberhasilan produktivitas perusahaan, karena melalui program pelatihan bagi karyawan diharapkan konstruksi akhir lebih baik.

Karyawan memiliki keahlian dalam perencanaan, desain, bahan bangunan, peralatan konstruksi, dan praktik peralatan. Melalui pelatihan, pengetahuan karyawan dapat ditingkatkan, tetapi pengetahuan baru yang tidak akan dibagikan oleh karyawan akan disamaratakan bagi partner kerja lainnya. Cara yang dilakukan dalam pelatihan di CV. Garin Putra Karawang memandu metode kerja termasuk metode kerja, dan cara keterampilan. Akan tetapi, terima CV. Garin Putra Karawang gagal dilaksanakan secara efektif karena masih banyak tujuan pembangunan yang belum selesai sesuai jadwal.

Aspek kedua yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan dalam bekerja. Perusahaan membutuhkan kedisiplinan dalam melaksanakan rencana kerja guna meraih tujuan yang sudah dirancang. Kedisiplinan pada CV. Garin Putra Karawang diukur dengan keluar masuk rumah tepat waktu, jarang mendapatkan izin serta sigapan pegawai. Oleh karena itu upaya menaikkan produktivitas pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Jika karyawan mempunyai kedisiplinan maka seseorang bisa menjalankan tugasnya secara benar juga penuh tanggung jawab. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan aspek yang mampu mendukung pegawai bekerja secara efisien, hingga mampu meningkatkan efisiensi kerja.

Keterangan yang didapat berasal dari kebag produksi CV. Garin Putra Karawang ditemukan bahwa indikator kecilnya kedisiplinan kerja tersaji tabel dibawah:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja**  
**Karyawan CV. Garin Putra Karawang**

No	Pernyataan Pelatihan Kerja	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait Sikap : Pegawai tidak sadar akan tugas	18	30%
2	Terkait Norma : Pegawai selalu melanggar peraturan	22	36,7%
3	Terkait Tanggungjawab : Tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana	20	33,3%

Total	60	100%
-------	----	------

Sumber: Hasil Survei Bulan Juli Tahun 2020

Informasi survei menemukan bahwa sejumlah 18 orang (30%) kurang memiliki kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga mengakibatkan rendahnya disiplin kerja. Sebanyak 22 (36,7%) menyatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan karena seringnya mereka melanggar peraturan perundang-undangan. Sementara sebanyak 20 orang (33,3%) menyatakan rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari lokasi riset dapat kedisiplinan pegawai meninggikan. Kedisiplinan periode Januari 2020 hingga Mei 2020:

**Tabel 1.4**  
**Daftar Kehadiran Karyawan**

No	Bulan/tahun 2020	Datang tepat waktu	Datang terlambat	Pulang cepat	Alpha	Izin Dokter	Tidak Hadir %
1	Januari	50	4	2	2	1	1,6%
2	Februari	48	3	5	1	1	3,4%
3	Maret	47	5	4	1	1	1,6%
4	April	46	5	5	2	1	1,6%
5	Mei	44	4	6	2	2	3,4%
	Jumlah	235	21	22	8	6	2,32%

Sumber : Data Pra Penelitian (Data Diolah, 2020)

Seperti terlihat pada tabel di atas, tingkat kedisiplinan pegawai dalam tiga bulan ini menurun. Fenomena di atas membuktikan bahwa prestasi kerja pegawai yang sesungguhnya bisa dicermati berasal dari kedisiplinan kerja. Diharapkan bersama menumbuhkan kedisiplinan kerja yang luhur maka prestasi kerja pegawai mampu meningkat dan investasi perusahaan yang bisa mendatangkan keuntungan mampu terwujud.

Selain tingkat kehadiran, juga ditampilkan indikator disiplin kerja dari aspek-aspek sebagai berikut: (1) Kemampuan pegawai dalam memakai perkakas dengan benar. Selama proses observasi ditemukan beberapa karyawan dapat memakai perkakas di tempat kerja, namun terkadang tidak mengikuti alur yang bagus, bahkan setelah sudah memakai peralatan demikian tidak sesegera memulangkan perkakas ke lokasi yang benar, (2) Kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan

juga menunjukkan disiplin kerja. Sejah ini, lanjutkan karyawan. Garin Putra Karawang tidak seutuhnya mematuhi ketentuan yang tersedia Misalnya: Selama bekerja, karyawan diharuskan memakai helm, masker dan pelindung tangan untuk melindungi mereka dari debu juga udara, namun banyak pegawai kurang mematuhi persyaratan tersebut. (3) Indikator ketiga kedisiplinan yakni mengikuti konsep kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Fakta membuktikan bahwa masih banyak karyawan yang tidak memenuhi standar operasional (SOP) perusahaan. Karyawan bekerja dengan caranya sendiri-sendiri, sehingga kadang kala berlangsung kecelakaan kecil, umpamanya bagian anggota tubuh terkena kebocoran bahan bangunan selama bekerja. (4) Indikator terakhir adalah tanggung jawab. CV. Garin Putra Karawang bertanggung jawab atas pekerjaan secara keseluruhan. Mereka akan melakukan semuanya dengan bagus, namun masalahnya adalah dikala mereka tidak sanggup selesaikan tiap-tiap pekerjaan pas target waktu. Setelah merampungkan produksi, CV. Garin Putra Karawang biasanya terlambat berdasar pada target waktu yang telah ditentukan.

Memperhatikan hal tersebut maka penting untuk mempelajari pelatihan dan kedisiplinan kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya penulis tertarik melakukan analisa pada hubungan antara “pelatihan dan disiplin kinerja karyawan” CV. Garin Putra Karawang. Berdasarkan pertanyaan diatas, maka perlu dilakukan telaah mendalam terhadap masalah tersebut ke dalam sebuah bentuk karya tulisan bersifat ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Garin Putra Karawang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang di atas, maka mampu diketahui bahwa persoalan yang terjadi terhadap CV. Garin Putra Karawang, sebagai berikut :

1. Rata-rata kinerja karyawan memiliki masalah beban kerja yang tidak memuaskan.
2. Dalam hal kualitas kerja, kinerja pegawai belum optimal.
3. Kerja sama karyawan dan rencana kerja belum mencapai standar.
4. Sikap yang buruk terhadap disiplin kerja karyawan.
5. Masih ada beberapa karyawan yang terlambat, pulang lebih awal, dan datang terlambat.

6. Masih terdapat karyawan yang enggan mematuhi aturan tentang waktu, aturan tentang perusahaan, aturan tentang perilaku kerja dan ketentuan peraturan lain yang diterapkan di perusahaan.
7. Lingkungan tempat melakukan pekerjaan tidak nyaman bagi karyawan.
8. Karyawan tidak mampu merampungkan pekerjaan sesuai target.
9. Masih ada beberapa karyawan yang kurang tertarik untuk menjalankan tugasnya.

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang diteliti adalah:

1. Objek riset adalah pegawai pada CV. Garin Putra Karawang.
2. Penelitian ini mengulas perihal efek pelatihan dan kedisiplinan kerja pada kinerja pegawai CV. Garin Putra Karawang.
3. Alat penelitian dalam penulisan ilmiah ini dengan menggunakan metode deskriptifkuantitatif memakai alat pengumpul informasi berupa kuesioner.
4. Metode analisis pada riset ini dengan menggunakan *Path Analysis*.
5. Analisis pada data yang diperoleh kemudian penulis melakukan pengolahan menggunakan SPSS.

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dijelaskan dalam latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan permasalahan dapat teridentifikasi yaitu:

1. Bagaimana Pelatihan di CV. Garin Putra Karawang?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di CV. Garin Putra Karawang?
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Garin Putra Karawang?
4. Bagaimana hubungan Pelatihan dengan Disiplin kerja di CV. Garin Putra Karawang?
5. Bagaimana pengaruh parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di CV. Garin Putra Karawang?
6. Bagaimanapengaruh simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Garin Putra Karawang?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Sebagai upaya untuk mencapai apa yang diharapkan dan membuktikan pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Pelatihan di CV Garin Putra Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskandisiplin kerja karyawan di CV Garin Putra Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di CV. Garin Putra Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskanhubungan Pelatihan dengan Disiplin kerja di CV. Garin Putra Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan dan disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Garin Putra Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Garin Putra Karawang.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan  
Memberikan bahan untuk dipertimbangkan perusahaan khususnya dampak pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan perusahaan yang diteliti.
2. Bagi Karyawan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan, karyawan dan akademisi.

