

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagian produksi merupakan salah satu departemen paling strategis dalam perusahaan manufakture termasuk di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia. Bagian ini tidak hanya bertanggung jawab terhadap proses pembuatan produk, mulai dari pengolahan bahan baku hingga menjadi produk jadi yang siap dipasarkan, tetapi juga berperan dalam menjaga kelancaran operasional, kualitas produk, dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Setiap karyawan di bagian produksi memiliki peran yang sangat penting, karena kesalahan atau keterlambatan dalam proses produksi dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas produk, keterlambatan pengiriman, dan menurunnya kepuasan pelanggan. Salah satu permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover intention* karyawan (Putri et al., 2023).

Namun bagian produksi sering menghadapi berbagai tantangan terkait sumber daya manusia, salah satunya adalah perputaran karyawan atau *turnover intention*, yaitu kondisi di mana karyawan memilih meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru. *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru (Antara et al., 2024). Pergantian karyawan terkadang dapat memberikan dampak positif,

namun pada umumnya lebih banyak menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik dari sisi biaya maupun hilangnya waktu, pengalaman, dan peluang yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Santoso et al., 2025). Fenomena ini dapat menimbulkan berbagai permasalahan kelancaran bagi perusahaan. Biaya operasional meningkat karena perusahaan harus menanggung proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, produktivitas kerja dapat menurun sementara karena karyawan baru membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan prosedur, standar kerja, dan budaya perusahaan. Lebih jauh, pengalaman dan keahlian karyawan yang telah ada menjadi hilang, sehingga potensi inovasi dan kualitas produksi turut terpengaruh.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia, yaitu salah satu perusahaan manufakture yang bergerak di bidang produksi peralatan rumah tangga berbahan dasar logam. Perusahaan ini menghasilkan berbagai jenis produk yang digunakan untuk menunjang kebutuhan rumah tangga sehari-hari, seperti rak dapur, tempat penyimpanan, perlengkapan memasak, serta beragam produk logam fungsional lainnya yang dipasarkan kepada masyarakat luas. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT Pakis Logam Perkasa Indonesia mengandalkan sistem produksi yang terstruktur dengan dukungan peralatan kerja, teknologi produksi, serta sumber daya manusia yang terlibat dalam setiap tahapan proses kerja. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada produksi massal, keberhasilan pencapaian target produksi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan bahan baku dan kelancaran

proses produksi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang menjalankan aktivitas operasional perusahaan.

Tabel 1.1 Data Tingkat *Turnover* Karyawan Produksi

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir	<i>Persentase Turnover</i>
		Masuk	Keluar		
2024	28	47	37	38	49%
2025	38	44	32	50	39%

Sumber: Data Internal PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia (2025)

Tingkat pergantian karyawan pada bagian produksi PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia masih tergolong tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi permasalahan dalam mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Tingginya *turnover* dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, antara lain meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, terganggunya kelancaran proses produksi, serta menurunnya efektivitas kerja karena perusahaan harus kembali melakukan proses penyesuaian terhadap tenaga kerja yang baru direkrut. Selain itu, pergantian karyawan yang terjadi secara

berulang juga berpotensi menyebabkan hilangnya tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan dalam menjalankan proses produksi.

Berdasarkan pengamatan awal, sebagian besar karyawan yang mengundurkan diri adalah keinginan diri sendiri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan karyawan untuk tidak bertahan bekerja dalam perusahaan. Sebelum memutuskan untuk mengundurkan diri, karyawan umumnya akan melalui tahapan munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*. Keinginan tersebut berkembang ketika karyawan mulai merasa bahwa kondisi pekerjaan yang dihadapi tidak lagi sesuai dengan harapan maupun kemampuan yang dimiliki, sehingga mendorong mereka untuk mempertimbangkan pekerjaan di perusahaan lain. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka *turnover intention* akan berkembang menjadi keputusan nyata untuk mengundurkan diri dan berdampak pada meningkatnya tingkat *turnover* karyawan.

Kondisi ini perlu menjadi perhatian serius karena tingginya perputaran karyawan dapat mengganggu stabilitas tenaga kerja, yang merupakan faktor penting bagi kelancaran operasional dan pencapaian target perusahaan (Rahayu&Dahlia, 2023). Salah satu indikator *turnover intention* yang dikemukakan(Gultom et al, 2024) adalah *thought of quitting* atau pikiran untuk berhenti. Indikator ini menggambarkan adanya kecenderungan karyawan untuk mulai memikirkan kemungkinan meninggalkan pekerjaannya. Pikiran tersebut dapat muncul

akibat ketidakpuasan kerja, tekanan pekerjaan, kurangnya pengembangan diri, kurangnya keahlian atau kondisi kerja yang tidak sesuai harapan.

Pikiran untuk berhenti biasanya muncul secara bertahap sebagai respons terhadap kondisi kerja yang dirasakan karyawan, terutama yang berkaitan dengan penerapan disiplin kerja dan pelaksanaan pelatihan kerja. Ketika aturan kerja, kehadiran, atau pembagian waktu belum berjalan secara konsisten, sebagian karyawan dapat merasakan ketidakteraturan dalam lingkungan kerja. Demikian pula, apabila pelatihan kerja belum sepenuhnya membantu karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, khususnya dalam penggunaan mesin dan standar operasional, maka dapat timbul perasaan kesulitan atau kurang siap dalam bekerja. Kondisi disiplin kerja yang tidak konsisten serta pelatihan yang kurang efektif dapat membuat karyawan merasa kurang berkembang dan tidak kompeten dalam pekerjaannya. Akibatnya, karyawan terdorong untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) yang menawarkan lingkungan kerja lebih teratur, pelatihan yang lebih memadai, serta peluang pengembangan diri yang lebih baik.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan di PT Pakis Logam Perkasa Indonesia menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu dikaji lebih lanjut. Salah satu aspek yang dapat ditelaah dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi peraturan dan norma

yang berlaku (Irbayuni&Pratama, 2023). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizki&Wahyuningtyas, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan juga semakin rendah. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan untuk secara sadar dan sukarela menaati serta menyesuaikan diri dengan seluruh aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi (Antara et al., 2024). Dalam jangka panjang, ketidakpuasan yang muncul akibat penerapan disiplin kerja yang kurang optimal dapat berkembang menjadi pikiran untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih teratur dan memberikan kepastian aturan.

Tabel 1.2 Rekapitan Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Tidak Ada Kehadiran	Sakit	Izin	Persentase
2024	38	17	7	9	39,24%
2025	50	16	10	10	40%

Sumber: Data internal PT. Pakis Logam Perkasa (2025)

Berdasarkan data tersebut, masih ditemukan tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan terkait kehadiran kerja yang merupakan salah satu indikator disiplin kerja. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan berpotensi menimbulkan *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan data absensi karyawan pada tahun 2024–2025, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi dan cenderung meningkat. Jumlah karyawan yang tidak hadir, izin, maupun sakit menunjukkan adanya kondisi dimana kehadiran kerja belum berjalan secara optimal. Kehadiran mencerminkan keterikatan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Kehadiran kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai disiplin kerja, karena disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku dalam perusahaan.

Namun demikian, kondisi disiplin kerja tidak selalu hanya dipengaruhi oleh aturan yang ketat, melainkan juga oleh tuntutan pekerjaan itu sendiri. Pada bagian produksi, karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan pencapaian target dan pemenuhan standar kualitas hasil kerja. Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta menghasilkan output yang memenuhi standar kualitas perusahaan. Tuntutan tersebut merupakan bagian dari tanggung jawab dan standar kerja yang perlu dipenuhi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam upaya mempertahankan karyawan, penerapan disiplin kerja yang baik pada setiap individu menjadi salah satu aspek yang perlu

diperhatikan (Damayanti, 2023). Dalam pelaksanaannya, setiap karyawan memiliki kemampuan adaptasi yang berbeda dalam menghadapi tuntutan pekerjaan tersebut.

Sebagian karyawan mungkin memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri, terutama ketika dituntut untuk bekerja secara efektif dalam memenuhi target sekaligus mempertahankan kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, baik secara fisik maupun mental, yang apabila tidak dikelola dengan baik berpotensi memengaruhi kenyamanan dan keberlangsungan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap kondisi kerja dan penerapan disiplin yang sesuai diharapkan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meminimalkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan.. Akibatnya, sebagian karyawan menunjukkan penurunan disiplin kerja yang ditandai dengan meningkatnya ketidakhadiran, izin, maupun alasan lainnya untuk tidak masuk kerja. Permasalahan disiplin meliputi keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang masih sering terjadi setiap hari (Darmawan, 2022).

Jika dikaitkan dengan indikator disiplin kerja menurut (Desi, 2020) maka kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui dua aspek utama yaitu ketaatan terhadap peraturan kerja, yang tercermin dari kehadiran karyawan. Tingginya tingkat absensi menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya mampu menjaga konsistensi kehadiran kerja ketidakmampuan mengikuti aturan kehadiran sering menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya indikator yang dikemukakan oleh (Desi, 2020) yaitu ketaatan terhadap standar kerja, yaitu

kemampuan karyawan dalam memenuhi target dan kualitas kerja yang ditetapkan. Ketika karyawan merasa kesulitan dalam mencapai standar tersebut, maka akan muncul tekanan kerja dan rasa tidak mampu dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi ini dapat mempengaruhi kenyamanan kerja dan menurunkan motivasi karyawan.

Seiring waktu, kondisi tersebut dapat berkembang menjadi keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih sesuai dengan kemampuan atau kondisi kerja yang diharapkan. Dimana kondisi disiplin kerja yang kurang optimal dapat mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan demikian, dapat dipahami bahwa meningkatnya absensi karyawan tidak hanya mencerminkan aspek kedisiplinan semata, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan target dan standar kualitas kerja. Ketika karyawan merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan tersebut, maka akan muncul ketidaknyamanan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mendorong terjadinya *turnover intention*.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan membantu karyawan bekerja secara lebih efektif dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pelatihan yang efektif membantu karyawan menguasai pekerjaannya dan tetap mampu bersaing di tengah persaingan yang ketat (Ananto et al., 2023). Pelatihan merupakan proses pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian agar dapat bekerja secara lebih efektif,

pelaksanaan perlu dilakukan secara konsisten oleh perusahaan serta disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masing-masing karyawan dan kemampuan mereka dalam mengikuti proses pelatihan (Deo et al., 2024). Pada bagian produksi, kemampuan menggunakan alat dan mesin sangat menentukan kelancaran pekerjaan.

Melalui pelatihan, karyawan dapat memahami prosedur kerja, meningkatkan keterampilan, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan (Swasti et al., 2022) . Penelitian yang dilakukan oleh (Setyoningrum dkk, 2025) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik dan intens pelatihan diberikan, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, apabila pelatihan kerja belum diberikan secara memadai atau tidak dilakukan secara berkelanjutan, karyawan yang kurang memiliki keahlian dapat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja dan perasaan tidak percaya diri. Pelatihan diberikan sesuai pekerjaan masing-masing untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar target tercapai (Lestari&Afifah, 2020).

Tabel 1.3 Data Pra- Survey Karyawan Produksi Pelatihan Kerja

Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
Apakah pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Anda dibagian produksi?	8	7	15

Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
Apakah Anda masih mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan meskipun telah mengikuti pelatihan?	9	6	15
Apakah selama pelatihan Anda merasa kesempatan praktik langsung menggunakan mesin masih kurang?	8	7	15

Sumber: Hasil Pra Survey Karyawan Produksi, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 15 responden, dominasi jawaban YA pada ketiga pertanyaan yang diajukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan masih belum sepenuhnya mendukung karyawan dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara awal, diperoleh informasi bahwa pelatihan pada umumnya diberikan pada saat awal karyawan mulai bekerja dan belum dilakukan secara berkelanjutan. Kondisi tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mengembangkan program pelatihan secara lebih berkesinambungan, sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan dan memperbarui keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, adanya keterbatasan dalam praktik langsung selama pelatihan dapat menyebabkan karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam mengoperasikan mesin memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dan mencapai tingkat kompetensi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penguatan aspek praktik dalam pelatihan dapat menjadi salah satu upaya yang dipertimbangkan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kesiapan dalam melaksanakan tugasnya.

Kondisi ini berdampak pada munculnya berbagai permasalahan, seperti karyawan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaan, sering melakukan kesalahan saat bekerja, salah mengoperasikan mesin dan penggunaan alat kerja, tidak paham prosedur *safety*, kurang percaya diri dan takut melakukan kesalahan dalam mengoperasikan mesin, serta terlalu bergantung kepada orang yang lebih berpengalaman. Akibatnya, kinerja menjadi kurang optimal dan target produksi sulit tercapai. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja dan menurunkan kepuasan karyawan (Ubaidillah et al., 2023). Ketidakmampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan serta kurangnya dukungan pelatihan yang memadai menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Waskito&Bukhori, 2023). Karyawan cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap dapat memberikan pelatihan yang lebih baik, lingkungan kerja yang lebih mendukung, serta peluang pengembangan keterampilan yang lebih jelas.

Salah satu indikator pelatihan kerja yang digunakan menurut (Shari&Suryalena, 2025) yang paling menonjol adalah pelatihan yang dilakukan dengan praktik langsung. Hal ini karena pekerjaan di bagian produksi sangat bergantung pada keterampilan teknis dalam mengoperasikan mesin, yang tidak dapat dikuasai hanya melalui teori, melainkan harus melalui pengalaman praktik secara langsung. Kurangnya praktik langsung dalam pelatihan menjadi penyebab utama rendahnya kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin, yang

pada akhirnya berdampak pada kinerja, kepuasan kerja, dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dengan metode praktik langsung menjadi aspek yang paling penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan efektivitas pelatihan kerja dan mengurangi *turnover intention* pada karyawan produksi.

Menurut (Ningsih&Permana, 2025), salah satu aspek penting dalam pelatihan kerja adalah implementasi program pelatihan, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dalam kondisi yang terjadi di perusahaan, sebagian besar karyawan yang direkrut tidak memiliki pengalaman sebelumnya dalam mengoperasikan mesin produksi sehingga membutuhkan waktu adaptasi yang cukup lama. Dalam praktiknya, karyawan baru cenderung bergantung pada karyawan yang lebih berpengalaman untuk memahami alur kerja dan cara penggunaan mesin produksi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan awal yang diberikan belum sepenuhnya mampu membekali karyawan dengan kompetensi yang memadai untuk bekerja secara mandiri.

Berdasarkan berbagai data, hasil wawancara dan pengamatan di lapangan, bagian produksi di PT Pakis Logam Perkasa Indonesia mengalami tingkat keluar-masuk karyawan yang cukup tinggi. Kondisi ini berkaitan dengan munculnya *turnover intention*. Dari sisi disiplin kerja, masih terdapat permasalahan pada absensi dan pemanfaatan waktu kerja. Sementara itu,

pelatihan kerja hanya diberikan di awal masuk dan belum dilakukan secara berkelanjutan, meskipun karyawan harus beradaptasi dengan mesin dan tuntutan kerja yang terus berkembang. Ketidaksesuaian antara kompetensi dan tuntutan pekerjaan tersebut berpotensi memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Produksi PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah disusun untuk memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan penelitian agar pembahasan yang dilakukan lebih terfokus dan sistematis. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Pakis Logam Perkasa Indonesia?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Pakis Logam Perkasa Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT Pakis Logam Perkasa Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT Pakis Logam Perkasa Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik yang sejenis.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan: hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Pakis Logam Perkasa Indonesia dalam menurunkan *turnover intention* melalui penerapan disiplin kerja yang lebih baik serta penyelenggaraan program pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
 - b. Bagi Karyawan: penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kemampuan kerja, tanggung jawab, dan kinerja secara keseluruhan.

- c. Bagi Peneliti: penelitian ini dapat menambah pengalaman, wawasan, dan pemahaman peneliti dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia ke dalam penelitian ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan