



## Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture

Eva Aulia Arifah<sup>1\*</sup>, Mila Sartika<sup>2</sup>, Artha Febriana<sup>3</sup>, Mochammad Eric Suryakencana Wibowo<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

\* E-mail Korespondensi: auliaeva178@gmail.com

### Information Article

*History Article*

*Submission: 20-11-2025*

*Revision: 30-01-2026*

*Published: 17-02-2026*

### DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1375

### A B S T R A K

Studi ini diarahkan untuk mengkaji bagaimana pelatihan, budaya, dan disiplin kerja membentuk kinerja karyawan di PT Rajawali Perkasa Furniture. Dengan pemilihan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 121 responden dari 150 orang peserta, data yang dihimpun diolah dengan analisis regresi linier berganda sehingga diperoleh model persamaan  $Y = -2,791 + 0,464X_1 + 0,200X_2 + 0,370X_3$ . Temuan utama studi yakni bahwa ketiga variabel, pelatihan, budaya serta disiplin kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan secara kuat baik secara individual maupun bersamaan. Variabel pelatihan kerja memberikan pengaruh paling dominan, diikuti disiplin kerja dan budaya organisasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan angka 0,602, yang mengindikasikan bahwa kontribusi pelatihan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 60,2%, sementara persentase lainnya berasal dari faktor eksternal yang tidak dianalisis. Temuan studi ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja karyawan yang lebih optimal dalam industri manufaktur sangat ditentukan oleh kualitas pelaksanaan pelatihan, internalisasi nilai-nilai organisasi, serta konsistensi penerapan disiplin kerja guna mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih efisien dan berdaya guna.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Manufaktur.

### A B S T R A C T

*This study is directed toward examining how training, culture, and work discipline shape employee performance at PT Rajawali Perkasa Furniture. Using a quantitative research approach with 121 respondents from a total of 150 participants, the data were processed through multiple linear regression analysis, producing the regression model:  $Y = -2.791 + 0.464X_1 + 0.200X_2 + 0.370X_3$ . The study's main finding is that the three variables training, culture,*

### Acknowledgment

---

*and work discipline are able to significantly influence employee performance both individually and collectively. The work training variable provides the most dominant influence, followed by work discipline and organizational culture. The obtained coefficient of determination ( $R^2 = 0.602$ ) suggests that job training, organizational culture, and work discipline collectively account for 60.2% of employee performance, whereas the rest is influenced by external factors that were not examined in this study. The findings of this study indicate that achieving optimal employee performance in the manufacturing industry is largely determined by the quality of training implementation, the internalization of organizational values, and the consistent application of work discipline that support the achievement of more efficient and effective work outcomes.*

**Key word:** *Job Training, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance, Manufacturing Company*

---

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Kemajuan Revolusi Industri 4.0 di era sekarang, perusahaan dituntut untuk memperkuat daya saingnya dengan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, seiring dengan pesatnya perkembangan sektor manufaktur. Salah satu faktor kunci yang paling menentukan capaian target produksi, menjaga mutu, serta meningkatkan efisiensi operasional perusahaan yakni kinerja tenaga kerja. Dalam sebuah organisasi, kinerja tidak berdiri sebagai capaian personal semata, melainkan terbentuk dari sinergi antaranggota yang menjalankan fungsi masing-masing secara terkoordinasi guna mewujudkan sasaran organisasi. Kemampuan anggota organisasi dalam berkolaborasi guna mewujudkan tujuan bersama merepresentasikan kinerja tim, sedangkan kinerja individu berfokus pada pelaksanaan tanggung jawab pribadi secara optimal dalam penyelesaian tugas Althaf et al., (2025). Ini relevan dengan Al-musadieq (2025) yang menegaskan bahwa kemampuan perusahaan dalam mewujudkan hasil kerja yang efektif dan efisien, kinerja tenaga kerja dipandang sebagai indikator strategis keberhasilan organisasi. Keberlanjutan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebagai indikator utama efektivitas operasional, sebagaimana ditegaskan oleh Bernard et al., (2025). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penurunan kinerja bisa menjadi sinyal gangguan proses kerja, yang akhirnya berdampak pada stabilitas organisasi.

3236

Namun, berbagai perusahaan manufaktur masih menghadapi tantangan terkait kinerja karyawan, seperti keterlambatan produksi, tingginya tingkat kesalahan kerja (human error), produktivitas yang tidak stabil, serta kurangnya kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan sistem kerja baru Risma Titania Andriani (2025). Kondisi ini relevan pada perspektif Ramgolam et al., (2025), yang menekankan bahwa kinerja relevan pada hanya dilihat dari output saat ini, tetapi juga dari kemampuan mereka mempertahankan performa secara konsisten dalam jangka panjang, yang meliputi aspek vitalitas, pembelajaran, dan keberlanjutan kemampuan kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja optimal tidak dapat terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhi perilaku dan kemampuan karyawan dalam bekerja, terutama pelatihan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Kondisi tersebut diperkuat oleh hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 15 karyawan produksi PT. Rajawali Perkasa Furniture. Pada aspek pelatihan kerja, ditemukan bahwa 46,67% responden menyatakan fasilitas pelatihan belum mendukung kelancaran proses pembelajaran, 33,33% menilai durasi pelatihan kurang memadai, serta 26,67% menyatakan pelaksanaan belum dilakukan secara maksimal pada evaluasi hasil pelatihan. Sebagian responden juga mengungkapkan adanya ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan (13,33%), keterbatasan penguasaan instruktur terhadap materi dan kondisi kerja produksi (13,33%), serta metode pelatihan yang sulit dipahami (6,67%). Pada aspek budaya organisasi, sebanyak 33,33% responden menyatakan pencapaian hasil kerja belum menjadi fokus utama dalam budaya kerja, dan 26,67% menilai perusahaan kurang mendorong inovasi dan pengambilan risiko. Pada aspek disiplin kerja, persoalan yang paling menonjol berkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran, karena sebesar 73,33% responden mengindikasikan masih adanya pegawai yang belum mematuhi jadwal kerja secara tepat waktu. Selain itu, 26,67% responden menyebutkan instruksi atasan belum dijalankan secara konsisten, serta sebagian responden menilai kepatuhan terhadap SOP dan tanggung jawab penyelesaian tugas masih belum optimal. Pada aspek kinerja karyawan produksi, pra-survey menunjukkan bahwa 60% responden menyatakan kerja sama antar karyawan masih perlu ditingkatkan, 40% menyebutkan pekerjaan sering tidak diselesaikan tepat waktu, serta 13,33% menilai hasil kerja belum memenuhi standar kualitas dan target produksi perusahaan. Hasil pra-survey juga menunjukkan bahwa kerja sama antar karyawan produksi masih perlu ditingkatkan, di mana sebagian besar responden menyatakan bahwa kolaborasi tim belum berjalan optimal. Kerja sama tim yang solid mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan melalui dukungan antaranggota dalam penyelesaian tugas, peningkatan efisiensi



kerja, serta percepatan pencapaian target bersama Mujib et al., (2023). Temuan pra-survey ini mengindikasikan adanya permasalahan nyata yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan produksi.

Pelatihan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta kesiapan karyawan menghadapi perubahan sistem kerja maupun perkembangan teknologi. Namun, efektivitas pelatihan sering kali masih rendah karena implementasinya tidak diikuti dengan peningkatan kompetensi yang signifikan. Peningkatan efisiensi alur kerja dan keberhasilan penerapan sistem otomatisasi dapat dicapai melalui program pelatihan yang dirancang secara tepat, sebagaimana ditegaskan dalam penelitian Hussain (2025). Sebaliknya, ketiadaan pelatihan yang memadai menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi, yang berimplikasi pada menurunnya tingkat akurasi, meningkatnya durasi proses produksi, dan bertambahnya kesalahan kerja. Selain faktor-faktor tersebut Dutta & Joseph (2025) menunjukkan bahwa pelatihan dan kepercayaan organisasi mampu meningkatkan kapabilitas dinamis perusahaan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan inovasi dan performa kerja.

Di sejumlah perusahaan manufaktur, masih ditemukan budaya kerja yang kurang mendukung, interaksi antara pimpinan dan karyawan yang belum berjalan dengan efektif, serta nilai-nilai organisasi yang belum sepenuhnya terlaksana. Menurut Islam et al., (2025), mengemukakan bahwa bahwa pola nilai dan kebiasaan organisasi yang bersifat positif memiliki fungsi strategis dalam menciptakan iklim kerja kondusif bagi pencapaian kinerja yang optimal. Sebaliknya, praktik budaya internal yang bermasalah dapat melemahkan dorongan kerja, loyalitas, dan produktivitas tenaga kerja. Perbedaan tingkat kinerja dan stres kerja yang dialami karyawan dapat dijelaskan oleh bagaimana nilai-nilai budaya organisasi dijalankan dalam lingkungan kerja Riana (2025). Oleh karena itu, unsur nilai, struktur organisasi, dan pola interaksi yang terbangun di dalam organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Selain faktor-faktor tersebut, disiplin kerja juga memiliki peran signifikan dalam menentukan mutu serta efektivitas kinerja karyawan. Fenomena rendahnya disiplin dalam perusahaan manufaktur, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan ketidakpatuhan pada SOP, dapat mengganggu alur produksi dan meningkatkan biaya operasional. Studi sebelumnya oleh Pawirosumarto & Sarjana (2025), juga menguatkan hasil ini bahwa memperlihatkan tingkat kepatuhan terhadap ketentuan kerja serta keberlanjutan perilaku kerja yang tetap dan menjadi

3238

faktor yang paling berpengaruh dalam membentuk capaian kinerja karyawan apabila dibandingkan dengan faktor lain yang dianalisis dalam penelitian. Dalam lingkungan manufaktur yang dipenuhi target serta standar kerja yang ketat, kinerja yang stabil dan konsisten hanya dapat terwujud apabila disiplin kerja diterapkan secara baik.

Hasil kajian penelitian sebelumnya tentang kinerja karyawan menunjukkan perbedaan temuan. Hasil kajian sebelumnya memperlihatkan adanya perbedaan temuan mengenai peran pelatihan kerja, di mana sebagian penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan terbukti mengalami peningkatan yang berarti seiring dengan pelaksanaan program pelatihan kerja yang efektif J.N. Lestari & Giawa (2021), sementara penelitian lain justru menyimpulkan bahwa Kinerja karyawan tidak menunjukkan perubahan yang berarti sebagai akibat dari pelaksanaan pelatihan kerja Batistuta & Atmajawati (2024). Penelitian sebelumnya memberikan temuan yang tidak seragam mengenai budaya organisasi. Beberapa peneliti menemukan bahwa adanya penguatan budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Eloh Bahiroh & Desty Alvi Noor Agustina (2025), namun studi lain tidak menemukan adanya hubungan antara kedua variabel tidak memberikan kontribusi yang berarti secara statistik maupun arah pengaruh yang menguatkan (Billygraham Tutu et al., (2022). Tidak seperti variabel lain yang menunjukkan ketidakkonsistenan temuan, disiplin kerja justru memiliki pola hasil penelitian relatif stabil. Kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja yang diterapkan secara berkelanjutan berperan penting dalam mendorong perbaikan capaian kinerja Kurniawan et al., (2025). Pengambilan keputusan manajerial yang berbasis bukti, penelitian ini didukung dengan mengkaji ulang keterkaitan antara pelatihan kerja, pola budaya internal perusahaan, serta tingkat kedisiplinan, terhadap capaian kinerja sumber daya manusia pada sektor manufaktur, dengan penekanan khusus pada peran faktor internal dalam meningkatkan mutu kinerja.

## METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatif yang difokuskan pada pengujian keterkaitan antara pelatihan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan produksi di PT Rajawali Perkasa Furniture. Lokasi penelitian berada di PT Rajawali Perkasa Furniture yang beralamat di Jalan Raya Juwana–Pati, kawasan persawahan Mintomulyo, Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan produksi yang berjumlah 600 orang. Penentuan ukuran sampel menggunakan Rumus Cochran karena, rumus ini mempertim-

bangkan tingkat variabilitas data sehingga mampu menghasilkan ukuran sampel yang lebih tepat dan optimal, terutama ketika diterapkan pada populasi dengan jumlah yang besar (Kastanja & Janwarin, 2025). Hasil perhitungan menghasilkan nilai  $n_0$  sebesar 118,56, yang kemudian dibulatkan menjadi 119 responden sebagai jumlah sampel minimum penelitian. Pengolahan data penelitian dilakukan dengan menerapkan pendekatan statistik regresi linier berganda sebagai alat analisis utama guna menilai keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen.

## HASIL

Proses pengumpulan data studi dengan menyebarkan angket pada subjek yakni karyawan di PT. Rajawali Perkasa Furniture bagian produksi dengan isi berupa instrumen penelitian berbentuk kuesioner terstruktur serta disajikan dengan skala Likert 5 poin. Sebanyak 150 kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan produksi. Berdasarkan hasil pengumpulan, sebanyak 121 kuesioner dinyatakan layak dan dapat diolah. Sisa 29 kuesioner tidak digunakan dengan alasan diisi tidak sesuai dengan ketentuan. Sebanyak 121 karyawan pada bagian produksi yang menjadi responden dan datanya dapat diolah dinilai telah mencukupi persyaratan jumlah responden yang digunakan telah memenuhi kriteria kecukupan sampel bagi pelaksanaan analisis statistik.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Umur	20-30 Tahun	58	47,9	47,9	47,9
	31-40 Tahun	38	31,4	31,4	79,3
	> 40 Tahun	25	20,7	20,7	100
	Total	121	100	100	
Jenis Kelamin	LAKI-LAKI	75	62	62	62
	PEREMPUAN	46	38	38	100
	Total	121	100	100	
Divisi	Assembly	3	2,5	2,5	2,5
	Finishing	38	31,4	31,4	33,9
	Lainnya	80	66,1	66,1	100
	Total	121	100	100	
Lama Bekerja	6-12 Bulan	21	17,4	17,4	17,4
	1-3 Tahun	10	8,3	8,3	25,6
	> 3 Tahun	90	74,4	74,4	100
	Total	121	100	100	

Sumber : Olah Data Penelitian (2025)

Kelompok usia 20–30 tahun mendominasi komposisi responden karyawan produksi, 3240



yakni sebanyak 58 orang atau (47,9%) dari total responden. Selanjutnya, Kelompok usia 31–40 tahun mencakup 38 responden dengan proporsi 31,4%, sementara 25 karyawan lainnya atau 20,7% termasuk dalam kategori usia di atas 40 tahun. Komposisi tenaga kerja yang didominasi oleh kelompok usia produktif muda hingga menengah mengindikasikan bahwa karyawan pada umumnya memiliki kondisi fisik yang memadai serta tingkat motivasi kerja yang cukup baik dalam menunjang kelancaran aktivitas produksi. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, komposisi responden menunjukkan karyawan laki-laki memiliki jumlah yang lebih besar, yaitu sebanyak 75 orang dengan persentase 62,0%, sedangkan responden perempuan berjumlah 46 orang atau setara dengan 38,0%. Komposisi ini mencerminkan bahwa pekerjaan pada bagian produksi PT Rajawali Perkasa Furniture lebih banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki, yang umumnya berkaitan dengan tuntutan fisik dalam proses produksi. Ditinjau dari jenis pekerjaan, mayoritas responden termasuk dalam kategori lainnya dengan jumlah 80 orang atau 66,1%. Selanjutnya, responden pada bagian *finishing* tercatat sebanyak 38 orang (31,4%), sedangkan bagian *assembly* hanya diwakili oleh 3 orang atau (2,5%). Distribusi ini menunjukkan bahwa aktivitas produksi tidak hanya terpusat pada satu bagian tertentu, melainkan tersebar pada beberapa proses kerja pendukung lainnya. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden merupakan karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif panjang. Dari total 121 responden, sebanyak 90 orang (74,4%) telah bekerja lebih dari 3 tahun, menunjukkan dominasi tenaga kerja berpengalaman dalam proses produksi. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 6–12 bulan tercatat sebanyak 21 orang (17,4%), dan responden yang memiliki masa kerja antara 1–3 tahun tercatat paling sedikit, yaitu 10 orang atau setara dengan 8,3% dari keseluruhan sampel. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa struktur tenaga kerja perusahaan lebih banyak ditopang oleh karyawan yang telah lama terlibat dalam aktivitas operasional. Lama masa kerja yang dimiliki sebagian besar responden menunjukkan bahwa tenaga kerja perusahaan didominasi oleh karyawan yang telah melalui proses adaptasi kerja dalam jangka waktu yang panjang. Hal tersebut memungkinkan karyawan memiliki pemahaman praktis terkait mekanisme kerja, nilai-nilai organisasi, serta standar kinerja yang diterapkan perusahaan.

### Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas instrumen menunjukkan keempat instrumen reliabel karena hasil *cronbach alpha* melebihi 0,7 dengan bukti:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	6	0,743	Reliabel
X2	5	0,703	Reliabel
X3	5	0,707	Reliabel
Y	5	0,782	Reliabel

Sumber : Olah Data Penelitian (2025)

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-2,791	1,83			-1,525	0,13
1 Pelatihan Kerja	0,464	0,071	0,473		6,516	0
1 Budaya Organisasi	0,2	0,08	0,191		2,498	0,014
1 Disiplin Kerja	0,37	0,077	0,311		4,812	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan regresi linier berganda, diperoleh model hubungan antara variabel penelitian yang dirumuskan dalam persamaan  $Y = -2,791 + 0,464X_1 + 0,200X_2 + 0,370X_3$ .

- Koefisien X1 (0,464): satu unit peningkatan pelatihan kerja meningkatkan prediksi kinerja karyawan sekitar 0,464 dengan asumsi faktor lain dikendalikan. Artinya, Pelatihan Kerja berhubungan positif dengan kinerja.
- Koefisien X2 (0,200): satu unit peningkatan Budaya Organisasi meningkatkan prediksi kinerja sekitar 0,200, dengan asumsi variabel lain tetap. Hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja positif.
- Koefisien X3 (0,370): satu unit kenaikan Disiplin Kerja meningkatkan prediksi Kinerja karyawan diperkirakan meningkat sebesar 0,370 ketika terjadi peningkatan disiplin kerja, dengan mempertimbangkan bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan. Hasil ini menunjukkan korelasi searah antara disiplin kerja dengan tingkat kinerja yang dihasilkan.



## Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menghasilkan nilai 0,602 atau setara 60,2% variasi tingkat kinerja tenaga kerja mampu dinilai melalui tiga variabel penelitian, yakni pelatihan, budaya, serta disiplin kerja. Buktinya pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	0,602	0,591	1,496

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Olah Data Penelitian (2025)

## Uji Hipotesis Simultan (UJI F)

Analisis Uji F menemukan bahwasanya nilai F yakni 58,91 dengan signifikansi 0,00 membuktikan ketiga variabel memengaruhi kinerja secara kuat dan signifikan dengan dibuktikan:

**Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	395,726	3	131,909	58,911	.000 <sup>b</sup>
Residual	261,976	117	2,239		
Total	657,702	120			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Olah Data Penelitian (2025)

## Uji Hipotesis (UJI T)

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,791	1,83		-1,525	0,13
1 Pelatihan Kerja	0,464	0,071	0,473	6,516	0
Budaya Organisasi	0,2	0,08	0,191	2,498	0,014
Disiplin Kerja	0,37	0,077	0,311	4,812	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data Penelitian (2025)

Pengujian hipotesis menunjukkan temuan:

1. Pelatihan Kerja (X1):  $t$ -hitung = 6,516;  $p$  = 0,000 ( $p/2$  = 0,000 < 0,05) artinya H1 diterima.
2. Budaya Organisasi (X2):  $t$ -hitung = 2,498;  $p$  = 0,014 ( $p/2$  = 0,007 < 0,05) artinya H2 diterima.
3. Disiplin Kerja (X3):  $t$ -hitung = 4,812;  $p$  = 0,000 ( $p/2$  = 0,000 < 0,05) sehingga H3 diterima.

**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan temuan dalam pengujian H1 memperlihatkan bahwa peningkatan kapasitas kerja karyawan dapat dicapai melalui penyelenggaraan pelatihan yang terstruktur, karena proses tersebut membantu karyawan bekerja lebih efektif dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Pelatihan berperan memperluas wawasan, mengembangkan keterampilan teknis, serta meningkatkan adaptabilitas sehingga karyawan mampu bekerja lebih efektif. Perusahaan perlu memastikan bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan, didukung tenaga pengajar yang kompeten, serta dilaksanakan secara berkala. Hal serupa juga ditegaskan dalam penelitian Sopiya Safitri & Siti Annisa Wahdiniawati (2023), yang menunjukkan bahwa Program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada karyawan terbukti berkontribusi secara nyata dalam mendorong peningkatan capaian kinerja.



## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian H2, nilai-nilai dan praktik yang berkembang dalam organisasi turut membentuk capaian kinerja karyawan, meskipun kontribusinya masih berada di bawah peran program pelatihan kerja. Dengan memahami nilai inti organisasi, hubungan kerja menjadi lebih harmonis, komunikasi lebih lancar, dan komitmen pekerjaan meningkat. Ini konsisten dengan Devie (2021), juga menemukan pengaruh positif budaya organisasi dengan kinerja.

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis H3 mengindikasikan bahwa penerapan aturan kerja yang konsisten dan berkesinambungan menjadi kondisi yang mendorong tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik. Tingginya disiplin terlihat dari kepatuhan pada aturan perusahaan, ketepatan waktu, dan kesadaran menjalankan tugas. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, konsisten menyelesaikan tugas, juga menjaga mutu kerja. Perusahaan perlu menerapkan pengawasan yang objektif, menetapkan sanksi yang tegas namun bersifat konstruktif, serta membangun kondisi kerja yang kondusif bagi terbentuknya perilaku kerja yang disiplin. Sejalan dengan penelitian Maulana & Yusuf (2024), studi ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Temuan utama penelitian menggambarkan hasil bahwa ketiga variabel, pelatihan, budaya, serta disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh yang beragam dalam konteks PT. Rajawali Perkasa Furniture. Dengan pengaruh paling besar pertama, terdapat variabel pelatihan kerja. Ini menggambarkan bahwasanya jika program pelatihan berjalan dengan maksimal, terstruktur, serta relevan dengan kebutuhan, maka akan dapat mengoptimalkan kemampuan teknis serta pengetahuan karyawan yang kemudian menjadikan mereka lebih profesional serta baik dalam bekerja. Selanjutnya, Disiplin kerja memiliki pengaruh paling kuat kedua yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan dalam bekerja akan meningkatkan kualitas dan konsistensi pelaksanaan tugas, serta membentuk pola kerja yang lebih teratur dan efisien. Budaya Organisasi bernilai pengaruh paling rendah namun tetap signifikan. Nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang terstruktur akan mengarahkan pada terbentuknya perilaku kerja yang positif untuk mencapai tujuan usaha sekaligus membentuk lingkungan harmonis serta produk-



tif. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi kuat oleh kualitas pelatihan, kedisiplinan, dan budaya organisasi yang mendukung. Ketiga faktor perlu mendapat perhatian dan pengembangan berkelanjutan agar kinerja perusahaan bisa optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-musadieg, M. (2025). *The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance*. November. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
- Althaf, S., Wardani, S. K., Wibowo, M. E. S., Febriana, A., & Aqmala, D. (2025). *Feminist Leadership Style : Upaya Pembentukan Efektivitas Kerja Pegawai Dari Sudut Pandang Karyawan Pt . Bpr Lawu Artha Feminist Leadership Style : Efforts To Establish Employee Work Effectiveness From The Perspective Of Employees At Pt . Bpr Lawu Artha*. 18(1), 22–40.
- Batistuta, R. A. B., & Atmajawati, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(4), 297–309. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i4.6989>
- Bernard, D., Silberer, J., Baumann, A., & Müller, P. (2025). *Employee performance as a predictor of turnover : a machine learning approach in the DACH region*. November. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2025-5142>
- Billygraham Tutu, R. V., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Dutta, D., & Joseph, V. (2025). *Fostering dynamic capability through the synergistic impact of employee training and organizational trust : a field study*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-02-2025-0076>
- Eloh Bahiroh, & Desty Alvi Noor Agustina. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Startup. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 246–25. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3508>
- Hussain, Z. (2025). *How process automation and employee training jointly drive workflow efficiency : the conditional impact of industry-specific*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2025-0651>
- Islam, Z., Azimah, W., Sumardi, H., Jasimuddin, S. M., Amirah, N., & Ishak, A. (2025). *Configurational pathways of cultural and structural attributes to organisational commitment : an fsQCA analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2025-5138>
- Kastanja, J. G., & Janwarin, X. M. Y. (2025). *The Journal of Financial , Accounting , and Economics Promotion and Price Discount Strategies in Encouraging Consumer Purchasing Decisions : A Case Study of Indomaret in Amahusu Village , Ambon*. 2, 131–143.



- Kurniawan, E., Herman, Ramlan, & Rarasrespati, M. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. SINTA PRIMA FEEDMILL*. 2(3).
- Lestari, J. N., & Giawa, N. K. (2021). Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus pada Industri Manufaktur di PT TMMIN. *Multidisiplin Indonesia*, 27(2), 635–637.
- Maulana, R., & Yusuf, M. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Manufaktur Plastik. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 860–870. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.986>
- Mujib, M., Riyanto, F., Samasta, A. S., Wibowo, M. E. S., & Putri, D. P. (2023). *The Impact Of Work Discipline , Leadership Style , Teamwork On Employee Performance Through Satisfaction*. 1(2), 41–50.
- Pawirosumarto, S., & Sarjana, P. K. (2025). *Factors affecting employee performance of PT . Kiyokuni Indonesia*. November, 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Ramgolam, G., Ramphul, N., & Chittoo, H. (2025). *The role of sustainable human resource management practices to achieve sustainable employee performance – literature review and future research directions*. November. <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2025-0014>
- Riana, G. (2025). *The effect of Lamaholot culture and role conflict on performance of weaving craftspeople: occupational stress as intervening variable*. November. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1870>
- Risma Titania Andriani<sup>1</sup>, S. M. (2025). *PENGARUH JOB ADAPTABILITY, DIGITAL CAPABILITY, DAN RESILIENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SIDOARJO*. 14(12), 1–12.
- Sopiyah Safitri, & Siti Annisa Wahdiniawati. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.850>