



Peran Pelatihan Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Mokopi Metland Transyogi)

Vadillah Zalfa Novizar¹, Widiana Indah Permata²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

¹vadillah11211602@digitechuniversity.ac.id ²widianaindah@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Agustus 2025

Disetujui 8 September 2025

Diterbitkan 30 September 2025

Kata kunci:

Pelatihan, Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus Mokopi Metland Transyogi). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Informan dalam penelitian ini adalah 8 Karyawan Mokopi Metland Transyogi yang berada di posisi Barista, Kitchen, dan Waiters. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan wawancara menunjukkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan teknis, dan pemahaman SOP karyawan, sehingga mereka mampu bekerja lebih efisien dan memberikan pelayanan yang optimal. Disiplin kerja yang diukur melalui absensi, kepatuhan terhadap peraturan, serta penggunaan waktu kerja secara efektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, pelatihan dan disiplin kerja memiliki peran signifikan dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dan mendukung operasional Mokopi Metland Transyogi.

ABSTRACT

This study aims to determine the role of training and work discipline in improving employee performance (a case study of Mokopi Metland Transyogi). This study employed a descriptive qualitative research method, which involved data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The informants in this study were eight Mokopi Metland Transyogi employees in the positions of barista, kitchen staff, and waiters. The data collection methods used were observation, interviews, and documentation. The collected data were analyzed descriptively through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the interview study indicate that training plays a crucial role in improving employee competency, technical skills, and understanding of standard operating procedures (SOPs), enabling them to work more efficiently and provide optimal service. Work discipline, measured through attendance, compliance with regulations, and effective use of working time, contributes to increased productivity and work quality. Thus, training and work discipline play a significant role in creating better employee performance and supporting Mokopi Metland Transyogi's operations.



©2025 Vadillah Zalfa Novizar, Windiana Indah Pertama. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Industri kuliner merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat di Indonesia dan memiliki daya tarik tinggi bagi para pelaku usaha. Persaingan yang semakin ketat mendorong setiap pelaku usaha untuk terus berinovasi, baik dari segi produk, layanan, maupun strategi pemasaran. Coffee Shop menjadi salah satu subsektor industri kuliner yang mengalami pertumbuhan signifikan, seiring dengan tren gaya hidup masyarakat yang menjadikan minum kopi bukan sekadar kebutuhan, tetapi juga bagian dari aktivitas sosial dan pekerjaan. Kehadiran *coffee shop* kini tidak hanya terbatas pada pusat perbelanjaan atau kawasan bisnis, melainkan juga merambah ke kawasan perumahan, perkantoran, dan area publik lainnya. Fenomena ini membuka peluang besar sekaligus tantangan bagi pelaku usaha untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang mampu mempertahankan loyalitas pelanggan. Sejak awal beroperasi, Mokopi berupaya memberikan pelayanan yang berkualitas melalui penerapan pelatihan bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam industri *coffee shop*, kualitas pelayanan yang konsisten sangat bergantung pada kompetensi karyawan dan kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugas. Pelatihan dan disiplin kerja menjadi dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan keberlangsungan usaha.

Adapun kaitannya dengan kinerja karyawan karena disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab terhadap tugas, serta efisiensi dalam bekerja. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja individu yang sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih tepat waktu, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya tentang kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi lebih cenderung memiliki etos kerja yang baik, bekerja secara efisien, dan berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif, sehingga meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Karyawan yang terampil dan memahami pekerjaannya akan bekerja lebih optimal dan sesuai standar organisasi. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan serta norma yang berlaku, ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap jadwal kerja dan penyelesaian tugas secara akurat. Disiplin juga menjadi sarana bagi perusahaan untuk membangun kesadaran dan kemauan karyawan dalam menaati aturan demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan suatu komponen dari pendidikan yang berfokus pada proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal dalam periode waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan kepada penerapan praktik dan teori (Ginting et al., 2020). Pelatihan berfungsi untuk menambah pengetahuan teoritis dan penerapan praktis, dengan tujuan meningkatkan keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Ardianto & Putra, 2022). Pelatihan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Seorang karyawan dengan kompetensi yang memadai akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dibanding dengan karyawan lain (Isma et al., 2023). Selain pelatihan, disiplin kerja juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Ningsih et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin yang tinggi dapat mendorong efisiensi, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, Sari (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya memastikan keteraturan operasional, tetapi juga membentuk budaya kerja yang positif di lingkungan perusahaan. Kombinasi antara pelatihan yang efektif dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat menciptakan karyawan yang kompeten sekaligus memiliki etos kerja tinggi, sehingga mendukung tercapainya target usaha.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Mokopi Metland Transyogi. Melalui kajian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana pelatihan yang tepat sasaran dan disiplin kerja yang konsisten mampu berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan profesionalisme karyawan. Pelatihan dipandang sebagai sarana penting dalam mengembangkan keterampilan teknis, pengetahuan operasional, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar perusahaan, sehingga mendukung pencapaian target kerja secara efektif. Sementara itu, disiplin kerja berperan dalam membentuk kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta penggunaan jam kerja secara optimal, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di sektor usaha minuman. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola Mokopi dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, baik melalui program pelatihan yang relevan maupun penerapan sistem disiplin kerja yang terstruktur, sehingga mampu meningkatkan daya saing usaha di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

METODE PENELITIAN

Industri kuliner merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat di Indonesia dan memiliki daya tarik tinggi bagi para pelaku usaha. Persaingan yang semakin ketat mendorong setiap pelaku usaha untuk terus berinovasi, baik dari segi produk, layanan, maupun strategi pemasaran. *Coffee Shop* menjadi salah satu subsektor industri kuliner yang mengalami pertumbuhan signifikan, seiring dengan tren gaya

hidup masyarakat yang menjadikan minum kopi bukan sekadar kebutuhan, tetapi juga bagian dari aktivitas sosial dan pekerjaan. Kehadiran *coffee shop* kini tidak hanya terbatas pada pusat perbelanjaan atau kawasan bisnis, melainkan juga merambah ke kawasan perumahan, perkantoran, dan area publik lainnya. Fenomena ini membuka peluang besar sekaligus tantangan bagi pelaku usaha untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang mampu mempertahankan loyalitas pelanggan. Sejak awal beroperasi, Mokopi berupaya memberikan pelayanan yang berkualitas melalui penerapan pelatihan bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam industri *coffee shop*, kualitas pelayanan yang konsisten sangat bergantung pada kompetensi karyawan dan kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugas. Pelatihan dan disiplin kerja menjadi dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan keberlangsungan usaha.

Adapun kaitannya dengan kinerja karyawan karena disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab terhadap tugas, serta efisiensi dalam bekerja. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja individu yang sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih tepat waktu, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya tentang kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi lebih cenderung memiliki etos kerja yang baik, bekerja secara efisien, dan berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif, sehingga meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Karyawan yang terampil dan memahami pekerjaannya akan bekerja lebih optimal dan sesuai standar organisasi. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan serta norma yang berlaku, ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap jadwal kerja dan penyelesaian tugas secara akurat. Disiplin juga menjadi sarana bagi perusahaan untuk membangun kesadaran dan kemauan karyawan dalam menaati aturan demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan suatu komponen dari pendidikan yang berfokus pada proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal dalam periode waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan kepada penerapan praktik dan teori (Ginting et al., 2020). Pelatihan berfungsi untuk menambah pengetahuan teoritis dan penerapan praktis, dengan tujuan meningkatkan keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Ardianto & Putra, 2022). Pelatihan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Seorang karyawan dengan kompetensi yang memadai akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dibanding dengan karyawan lain (Isma et al., 2023). Selain pelatihan, disiplin kerja juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Ningsih et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin yang tinggi dapat mendorong efisiensi, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, Sari (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya memastikan keteraturan operasional, tetapi juga membentuk budaya kerja yang positif di lingkungan perusahaan. Kombinasi antara pelatihan yang efektif dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat menciptakan karyawan yang kompeten sekaligus memiliki etos kerja tinggi, sehingga mendukung tercapainya target usaha.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Mokopi Metland Transyogi. Melalui kajian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana pelatihan yang tepat sasaran dan disiplin kerja yang konsisten mampu berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan profesionalisme karyawan. Pelatihan dipandang sebagai sarana penting dalam mengembangkan keterampilan teknis, pengetahuan operasional, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar perusahaan, sehingga mendukung pencapaian target kerja secara efektif. Sementara itu, disiplin kerja berperan dalam membentuk kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta penggunaan jam kerja secara optimal, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia,

khususnya mengenai keterkaitan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di sektor usaha minuman. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola Mokopi dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, baik melalui program pelatihan yang relevan maupun penerapan sistem disiplin kerja yang terstruktur, sehingga mampu meningkatkan daya saing usaha di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui peran pelatihan di Mokopi Metland Transyogi, peneliti menggunakan indikator menurut Wahyuningsih (2019:6) yaitu tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih. Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan adalah sasaran utama yang ingin dicapai dari kegiatan pelatihan, yaitu untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman peserta agar mereka lebih sadar, terampil, dan siap melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai standar yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada delapan (8) responden. Memberikan penjelasan bahwa pelatihan diberikan untuk menambah pengalaman kerja, membiasakan karyawan mengikuti aturan perusahaan, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, pelatihan dirancang agar karyawan memahami tugasnya dengan jelas, melaksanakan pekerjaan dengan cara yang benar, dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan. Perusahaan menentukan tujuan pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan kerja di lapangan, target operasional, serta evaluasi kinerja karyawan, sehingga materi pelatihan disesuaikan dengan job desk masing-masing divisi. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih profesional, percaya diri, dan disiplin, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pelatihan di Mokopi terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam hal pelayanan kepada pelanggan, efektivitas kerja, dan produktivitas tim.

2. Materi

Materi pelatihan merupakan isi atau bahan ajar yang diberikan kepada peserta untuk mendukung pencapaian tujuan pelatihan. Dalam hal ini, materi meliputi manajemen kerja, penulisan esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin dan etika kerja, serta cara membuat pelaporan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada delapan (8) responden. Memberikan penjelasan bahwa materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan Mokopi mencakup pemahaman SOP (Standar Operasional Prosedur), pelayanan pelanggan, kebersihan dan sanitasi, penggunaan peralatan kerja, serta keterampilan sesuai divisi. Misalnya, karyawan di bar dilatih meracik minuman dan mengoperasikan mesin kopi, bagian kitchen fokus pada pengolahan makanan sesuai standar, sementara waiters dilatih melayani pelanggan serta menjaga kebersihan area coffee shop. Perusahaan juga menekankan aspek sopan santun, kejujuran, kedisiplinan, dan profesionalisme dalam bekerja. Materi pelatihan disesuaikan dengan job desk masing-masing divisi melalui evaluasi kinerja dan kebutuhan operasional. Hasil wawancara menunjukkan bahwa materi pelatihan ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi keterampilan, efisiensi kerja, maupun kualitas pelayanan kepada pelanggan.

3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yaitu cara atau teknik pengajaran yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan, dengan pendekatan partisipatif seperti diskusi kelompok, latihan/praktik, demonstrasi, permainan edukatif, tes, kunjungan kerja, dan studi banding agar peserta lebih aktif dan memahami materi secara mendalam. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada delapan (8) responden memberikan penjelasan bahwa Mokopi menggunakan metode pelatihan praktik langsung di lapangan (on the job training), observasi, simulasi kerja, serta pendampingan oleh karyawan senior. Metode ini dianggap efektif karena karyawan dapat langsung memahami SOP, disiplin kerja, dan cara kerja sesuai standar operasional. Dengan praktik nyata, karyawan baru lebih cepat beradaptasi, mengurangi kesalahan, dan mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan operasional. Hasil wawancara menunjukkan bahwa metode pelatihan ini berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi keterampilan, efisiensi kerja, maupun kualitas pelayanan kepada pelanggan.

4. Kualifikasi Peserta

Kualifikasi peserta adalah syarat atau ketentuan yang harus dipenuhi oleh calon peserta pelatihan, misalnya sudah berstatus karyawan tetap atau mendapat rekomendasi dari atasan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada delapan (8) responden menjelaskan bahwa kriteria karyawan yang dapat mengikuti pelatihan di Mokopi meliputi kedisiplinan, kejujuran, semangat belajar, dan kinerja yang baik sesuai bidangnya. Perusahaan juga menilai kesiapan peserta melalui kehadiran, motivasi, serta pemahaman terhadap SOP. Kualifikasi ini dianggap penting agar pelatihan lebih efektif dan peserta dapat menyerap materi dengan baik.

5. Kualifikasi Pelatih

Kualifikasi pelatih adalah syarat yang harus dimiliki seorang pelatih, seperti menguasai materi pelatihan, mampu memberi inspirasi dan motivasi, serta menggunakan metode pembelajaran yang melibatkan peserta secara aktif. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada delapan (8) responden menjelaskan bahwa pelatih di Mokopi dipilih dari karyawan internal yang berpengalaman, menguasai SOP, serta mampu membimbing dengan jelas dan komunikatif. Pelatih berperan penting dalam memastikan materi mudah dipahami dan keterampilan karyawan terbentuk sesuai standar.

Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Mokopi Metland Transyogi

Untuk mengetahui peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Mokopi Metland Transyogi, peneliti menggunakan indikator menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021:26) yaitu tingkat absensi, mematuhi peraturan perusahaan, dan penggunaan waktu secara efektif. Berikut ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

a. Tingkat Absensi

Tingkat absensi adalah ukuran kedisiplinan karyawan yang dinilai dari seberapa sering mereka hadir tepat waktu dan jarang absen. Semakin tinggi tingkat kehadiran, semakin tinggi pula kedisiplinan yang dimiliki. Berdasarkan hasil wawancara dengan delapan (8) responden, perusahaan memantau kehadiran karyawan melalui laporan dari kepala divisi atau catatan absensi harian. Informasi absensi ini juga kembali ditanyakan pada saat pembagian gaji. Karyawan yang sering absen tanpa alasan jelas akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan (SP) atau pemotongan gaji. Sistem ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kesadaran akan pentingnya hadir di tempat kerja. Namun, tanpa bukti absensi yang jelas, terkadang dapat terjadi kesalahpahaman terkait jumlah hari kerja maupun potongan gaji. Oleh karena itu, pengelolaan absensi yang rapi dan transparan sangat penting agar tidak menimbulkan konflik atau kecurigaan. Pengelolaan absensi yang baik mendorong karyawan untuk lebih disiplin hadir setiap hari, meminimalkan keterlambatan, dan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang memadai di setiap shift. Kehadiran yang konsisten akan membuat alur kerja menjadi lancar, beban kerja terbagi merata, dan pelayanan kepada pelanggan tetap optimal. Hal ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Mokopi Metland Transyogi.

b. Mematuhi Peraturan Perusahaan

Mematuhi peraturan perusahaan berarti karyawan selalu mengikuti prosedur, pedoman kerja, dan aturan yang telah ditetapkan agar pekerjaan berjalan lancar, aman, dan nyaman. Berdasarkan hasil wawancara dengan delapan (8) responden, karyawan di Mokopi diwajibkan datang tepat waktu, menjaga kebersihan area kerja, mengenakan seragam yang rapi, dan melaksanakan tugas sesuai Standard Operating Procedure (SOP) yang berlaku. Perusahaan menegakkan aturan ini secara konsisten dengan memberikan teguran lisan, surat peringatan, hingga sanksi yang lebih tegas jika ditemukan pelanggaran. Kepatuhan terhadap peraturan membuat lingkungan kerja menjadi lebih tertib, profesional, dan efisien. Misalnya, dengan menjaga kebersihan dan kerapian area kerja, pelanggan akan merasa nyaman sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka. Selain itu, karyawan yang mematuhi SOP cenderung bekerja lebih sistematis dan mengurangi risiko kesalahan. Hal ini bukan hanya menjaga kualitas pelayanan, tetapi juga membantu manajemen mengontrol kualitas produk yang disajikan. Dengan demikian, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan tidak hanya berperan dalam menjaga disiplin, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

c. Penggunaan Waktu Secara Efektif

Penggunaan waktu secara efektif berarti karyawan mampu memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai target tanpa membuang waktu untuk hal-hal yang tidak produktif. Berdasarkan hasil wawancara dengan delapan (8) responden, perusahaan memastikan karyawan memanfaatkan waktu kerja secara efisien melalui pengawasan langsung oleh supervisor, pembagian tugas yang jelas di awal shift, serta evaluasi rutin untuk menilai pencapaian target. Jika ada karyawan yang terlihat kurang fokus atau bekerja di luar alur tugas, perusahaan akan memberikan arahan, teguran, hingga pembinaan agar produktivitas dapat ditingkatkan. Dengan pembagian tugas yang jelas, setiap

karyawan memahami tanggung jawabnya masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Pengelolaan waktu kerja yang baik berpengaruh besar pada kelancaran operasional. Misalnya, pelayanan kepada pelanggan menjadi lebih cepat, stok produk dapat dipantau dengan baik, dan kebersihan area kerja tetap terjaga sepanjang hari. Hal ini memberikan citra positif bagi Mokopi dan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja di Mokopi Metland Transyogi secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan dirancang secara relevan dengan kebutuhan operasional perusahaan, mencakup pengembangan kompetensi, keterampilan teknis, dan sikap profesional. Program pelatihan ini meliputi metode on the job training, simulasi kerja, observasi, serta pendampingan langsung oleh karyawan senior. Materi yang disampaikan meliputi pemahaman Standar Operasional Prosedur (SOP), teknik pelayanan pelanggan, kebersihan dan sanitasi, penggunaan peralatan kerja, keterampilan meracik minuman bagi barista, pengolahan makanan bagi bagian kitchen, hingga etika kerja profesional. Pelatihan dilaksanakan baik secara tatap muka di tempat kerja maupun melalui praktik langsung, dengan pelatih yang merupakan karyawan berpengalaman dan memahami SOP secara mendalam. Pelatihan ini terbukti mampu meningkatkan keterampilan, efisiensi kerja, mengurangi tingkat kesalahan, serta mempercepat pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, disiplin kerja di Mokopi Metland Transyogi juga menjadi faktor kunci yang mendorong tercapainya kinerja optimal. Disiplin diukur melalui tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan pemanfaatan waktu kerja secara efektif.

Absensi karyawan dipantau dengan ketat oleh head divisi melalui laporan harian, dan pelanggaran seperti ketidakhadiran tanpa alasan ditindak tegas dengan sanksi, mulai dari surat peringatan hingga pemotongan gaji. Karyawan diwajibkan datang tepat waktu, menjaga kebersihan area kerja, mengenakan seragam rapi, serta melaksanakan tugas sesuai SOP. Efektivitas penggunaan waktu kerja juga dijaga melalui pembagian tugas yang jelas, pengawasan langsung, dan arahan bagi karyawan yang kurang produktif. Disiplin kerja yang terjaga membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mempertahankan kualitas pelayanan, dan menciptakan suasana kerja yang profesional dan efisien. Kombinasi antara pelatihan yang terstruktur dan disiplin kerja yang konsisten membuat karyawan Mokopi Metland Transyogi mampu memberikan pelayanan yang optimal, menjaga kepuasan pelanggan, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan produktivitas, tetapi juga membentuk budaya kerja yang positif, sehingga perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan kinerja terbaiknya secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, M. R., Nururrohman, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1), 125-137.
- Apriliandini. (2024). Pengaruh Motivasi Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pramugawati Pada Klub Golf Bogor Raya.
- Enjelina, N. P., Dewi, R., & Wulanda, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 5(2), 81-99.
- Fikri, A. A., Suroso, Anggela, F. P., & Gunawan, B. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa PT Adiva Mohara Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4757-4764.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.

- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 2020-237.
- Hidayat, R., & Anwar, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 2(2), 392 - 401.
- Ilma, R. Z., & Yusuf, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara. Jamil, N. N., & Hegiarto, A. S. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Kompensasi Pada CV Nj Food Industries Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1(7), 544-555.
- Karlina, & Siagian, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Nexus Engineering Indonesia. *eCo-Buss*, 7(2), 910-925.
- Karsih, Gunawan, A., Maharani, M., & Putri, A. M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 2622-2633.
- Kurniawan, A., & Saputra, A. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Mega Finance Cabang Kotabumi Lampung. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6).
- Labbase, I., Azhari, T. R., Hakim, A., Husain, S., & Irga. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Makassar. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 482 - 489.
- Maskur, H., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Azizah, M. R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. (A. Pardede, Ed.) Kalimantan Selatan: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Mulasimadhi, K. M. (2023). Pengaruh Faktor Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Legenda Bintang Bola (LBB) Solo. (*Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta*).
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi . *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 1-8.
- Pradana, D. J. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Sekretariat DPRD Kota Semarang Bagian Persidangan.
- Pratiwi, E. C., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Olive Fried Chicken Jalan Mayjen Sutoyo, Cacaban, Kota Magelang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(4), 859-863.
- Pribadi, G., Siska, E., & Purwatiningsih. (2024). Analisis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur. *Arbitrase: Journal of Economics and Accounting*, 4(3), 229–240.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (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.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Peneltian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV. Budi Utama.
- Tamaka, G. N., Trang, I., & Wangke, S. J. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Accentuateas. *Jurnal EMBA*, 12(1), 476-486.
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75 - 83.
- Yulaikah, Azizi, E., Respatiningsih, I., Nurliana, L., & Trikawati. (2024). Pengaruh Pelatihan Ketrampilan Ekonomi Kreatif Dalam Merangsang Kreativitas Wirausaha Terhadap Peningkatan Pendapatan Disentul Lio Desa Cisait Kabupaten Serang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 154-172.