

**ANALISIS DINAMIKA PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA ORGANISASI HOCKEY DI JAKARTA TIMUR**

**Agustina Indriani<sup>1</sup>, Rutinaias Haholongan<sup>2</sup>, Devina Nurul Anggraeni<sup>3</sup>, Fadillah Aprilia<sup>4</sup>, Rita Rahmawati<sup>5</sup>, Iin Dana Zulfa<sup>6</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Akuntansi, Universitas Darma Persada

<sup>2,3,4,5,6</sup>Fakultas Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

E-mail: [agustinareni81@gmail.com](mailto:agustinareni81@gmail.com)

## INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received :20-10-2024

Revised :05-11-2024

Accepted :13-11-2024

**Kata Kunci:**

*Dinamika, Pelatihan, Disiplin Kerja, Organisasi*

**DOI:10.62335**

**ABSTRAK**

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dan tim dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika pelatihan dalam meningkatkan disiplin kerja organisasi hockey di Jakarta Timur. Objek penelitian ini adalah Zona Jakarta Timur dalam lingkup organisasi hockey. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei kuesioner atau wawancara terhadap atlet hockey di Jakarta Timur. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode deskriptif untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap peningkatan disiplin kerja terhadap organisasi hockey di Jakarta Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan disiplin atlet, baik dalam hal kepatuhan terhadap aturan, manajemen waktu, maupun kerja sama tim. Selain itu, dinamika pelatihan yang melibatkan pendekatan motivasi dan pengawasan yang konsisten dari pelatih berperan signifikan dalam membangun budaya disiplin di kalangan anggota tim. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya penyusunan program pelatihan yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pengembangan karakter dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

## PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja suatu kelompok yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing anggota di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang anggota diantaranya motivasi dan disiplin kerja(Haholongan,2023). Dalam hubungannya dengan kinerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Dalam konteks organisasi, pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Pelatihan dapat dijelaskan sebagai kemampuan suatu organisasi yang efektif dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan sumber daya internal, sekaligus mampu menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh anggotanya.

Pelatihan adalah salah satu cara untuk membentuk dan meningkatkan disiplin kerja dalam organisasi. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, anggota organisasi dapat mengembangkan sikap, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk meningkatkan disiplin kerja(Haholongan, 2024). Namun, dalam penerapannya, dinamika pelatihan sering kali menghadapi tantangan seperti kurangnya alokasi waktu yang memadai, keterbatasan sumber daya, dan perbedaan tingkat disiplin di antara anggota tim. Oleh karena itu, analisis dinamika pelatihan dalam organisasi hockey di Jakarta Timur menjadi penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja dan bagaimana pengelolaan pelatihan dapat dioptimalkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi (Kurniadi,2013). Dalam konteks organisasi olahraga, seperti organisasi hockey di Jakarta Timur, disiplin kerja anggota menjadi landasan untuk mencapai prestasi optimal dan menjaga kualitas kompetisi. Di bidang olahraga, terutama hockey, setiap anggota diharapkan dapat bekerja sama secara disiplin, mengikuti aturan yang ditetapkan, serta memiliki komitmen untuk berlatih secara rutin. Tingginya disiplin kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada efektivitas tim secara keseluruhan.

Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan (Apriliyantini,2016). disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis (Febrino,2016).

Pelatihan membantu meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawai, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa perilaku pegawai selaras dengan peraturan dan standar yang berlaku, sehingga meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Federasi *Hockey* Indonesia khususnya di Jakarta Timur merupakan salah satu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas akademik dan non-akademik anggotanya dengan cara pelatihan (Oktyandito,2024). . Loyalitas dan kerja sama anggota terhadap organisasi ini sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu wadah bagi mahasiswa Jakarta Timur yang ingin mengembangkan minat dan bakat dalam olahraga.

Terdapat pula tantangan dalam menjaga konsistensi partisipasi dan keterlibatan anggota *Hockey* di Jakarta Timur ini. Sering kali, kegiatan yang telah direncanakan dengan baik tidak terlaksana dengan maksimal karena kurangnya kedisiplinan dalam hal kehadiran, keterlibatan, dan tanggung jawab anggota terhadap tugas yang diberikan. Hal ini memunculkan pertanyaan mengenai seberapa besar pengaruh perilaku disiplin terhadap karakteristik kegiatan organisasi, seperti jenis kegiatan yang dilakukan, frekuensi pelaksanaan, dan tingkat partisipasi anggota.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Ghozali, 2013). Metode Kuantitatif yang kami gunakan yaitu dengan membagikan kuisioner melalui google form kepada beberapa anggota Organisasi *Hockey* di Jakarta Timur. Sumber data penelitian dapat digolongkan sebagai data primer dan data sekunder. (Sugiyono, 2012)

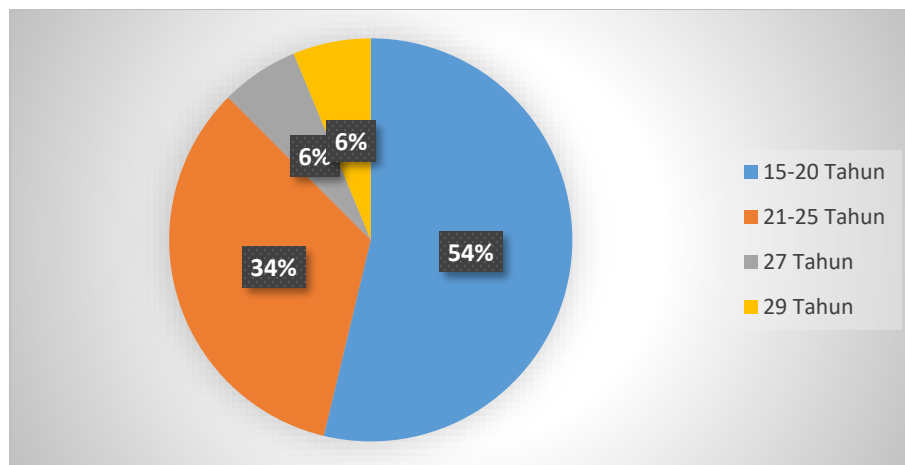
1. Data Primer, data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan anggota organisasi.
2. Data Sekunder, data-data pendukung lain baik dari buku maupun internet.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil pengumpulan data dengan kuisioner terstruktur yang disebar menggunakan google form, didapatkan responden sebanyak 80 orang. Data yang diperoleh ini telah diverifikasi sebelumnya untuk membuang data yang tidak valid yang akan mempengaruhi hasil dari analisis data penelitian. Profil responden dalam penelitian ini diamati untuk memberi gambaran seperti apa sampel penelitian ini. Responden yang dikategorikan berdasarkan usia dan jenis kelamin.

### **Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

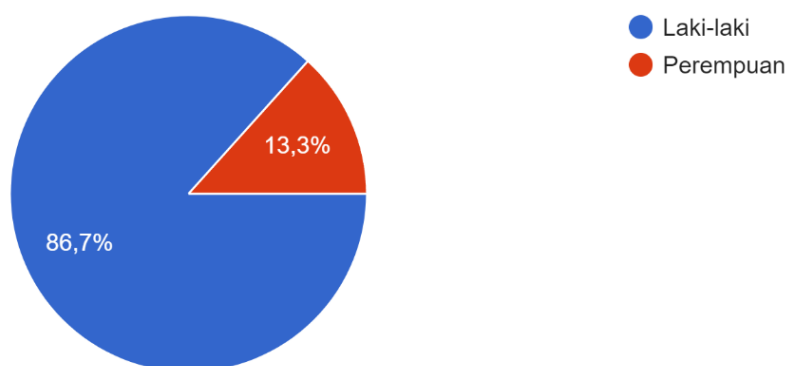
Berdasarkan kelompok usia, terdapat 2 (dua) kelompok usia yang mendominasi yaitu responden yang berusia 15-20 tahun sebanyak 43 orang (53,3%) dan responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 27 orang (33,3%). Sementara itu, kelompok usia responden yang lebih lanjut yaitu usia 27 tahun sebanyak 5 orang (6%) dan 29 tahun sebanyak 5 orang (6%) dari total responden



Gambar 1 Usia Responden

### Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 69 orang (86,7%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 11 orang (13,3%) jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak terlibat di penelitian ini dibandingkan yang berjenis kelamin perempuan. (lihat **Gambar 4.2**)



Gambar 2 Jenis Kelamin

Untuk menginterpretasikan data yang diperoleh dari hasil wawancara, peneliti akan menguraikan satu-persatu perolehan data penelitian yang dapat dijadikan sebagai pedoman wawancara maka akan dideskripsikan data hasil penelitian sebagai berikut:  
**Pengaruh Dinamika Pelatihan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Organisasi Hockey di Jakarta Timur**

Merancang program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja anggota tim *hockey* di Jakarta Timur melibatkan beberapa langkah penting. Pertama, menetapkan tujuan yang jelas bagi tim adalah kunci untuk meningkatkan rasa disiplin. Misalnya, membuat periodisasi yang melibatkan seluruh tim dan disepakati bersama-

sama menjadi komitmen seluruh anggota tim. Langkah-langkah ini meliputi analisis kebutuhan, penyusunan tujuan program, desain materi pelatihan, metode pengajaran, evaluasi, dan umpan balik, serta tindak lanjut yang sistematis. Dengan demikian, setiap anggota tim memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara mencapainya.

Namun, dalam menerapkan materi pelatihan, beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi cukup signifikan. Salah satu kendala utama adalah menghilangkan rasa malas pada diri sendiri dan tidak konsisten dalam hal kehadiran. Rasa malas dan ketidakpastian kehadiran dapat mengganggu ritme latihan dan mempengaruhi motivasi tim secara keseluruhan. Selain itu, keterbatasan sumber daya seperti fasilitas dan alat yang kurang memadai juga dapat menjadi hambatan dalam implementasi program pelatihan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi kendala-kendala ini dengan strategi manajemen yang tepat, seperti meningkatkan motivasi individu dan memastikan konsistensi kehadiran anggota tim.

### **Jenis pelatihan yang paling efektif dalam Meningkatkan Disiplin Kerja**

Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja organisasi *hockey* di Jakarta Timur, jenis pelatihan yang dianggap paling efektif oleh informan mencakup pelatihan mental dan karakter. Dalam wawancara, salah satu informan menyatakan bahwa pelatihan mental dan karakter sangat penting, terutama karena olahraga tim memerlukan chemistry yang baik antar anggota. Pelatihan yang melibatkan aspek-aspek ini diharapkan dapat membangun hubungan yang lebih kuat di antara pemain, yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin dan kinerja tim secara keseluruhan.

Lebih lanjut, ketika ditanya mengenai jenis pelatihan yang paling efektif dalam meningkatkan disiplin dalam olahraga *hockey*, informan menekankan pentingnya pelatihan mental dan karakter. Mereka berpendapat bahwa disiplin memerlukan mental dan karakter yang baik, serta pelatihan yang melibatkan konsekuensi ketika terjadi kesalahan selama latihan. Pendekatan ini dianggap sebagai cara yang efektif untuk meningkatkan disiplin tim, karena memberikan pemahaman bahwa setiap tindakan memiliki konsekuensi, sehingga mendorong anggota tim untuk lebih bertanggung jawab terhadap perilaku dan kinerja mereka.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan anggota dalam menjalankan Organisasi**

Selain pelatihan, beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan anggota tim hockey dalam menjalankan organisasi yaitu Faktor Individu; karakteristik dan motivasi individual masing-masing anggota sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan mereka, pengetahuan (*knowledge*) tentang teknik dan strategi permainan juga mempengaruhi kedisiplinan, karena anggota tim yang memahami peran mereka dengan baik cenderung lebih disiplin dalam pelaksanaan latihan sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Selanjutnya faktor teman satu tim; hubungan positif antar anggota tim dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja, dukungan, interaksi positif, dan komunikasi yang efektif antara anggota tim dan pelatih juga sangat berdampak positif, karena komunikasi interpersonal yang lancar dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan

diri atlet. Kerja sama dalam tim menciptakan rasa saling menghargai dan tanggung jawab, kekompakan dan rasa aman pada tim akan mendorong anggota untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka.

Anggota tim yang mengikuti pelatihan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang teknik dan strategi, sehingga dapat menerapkan keterampilan dengan lebih efektif. Disiplin kerja mereka juga meningkat, dengan manajemen waktu yang lebih baik saat mengikuti rutinitas latihan dan memenuhi tanggung jawab. Pelatihan dapat meningkatkan kepercayaan diri, membuat anggota tim lebih berani mengambil inisiatif dan menghadapi tantangan. Perbedaan ini sangat jelas terlihat saat latihan maupun di dalam pertandingan, dengan tim yang melakukan pelatihan terlihat lebih baik dari pada tim yang tidak berlatih, baik dari segi fisik, teknik maupun pemahaman bermain satu tim. Dengan demikian, kombinasi faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan berkontribusi terhadap tingkat kedisiplinan anggota dalam organisasi *hockey* di Jakarta Timur.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang kami dapatkan melalui jawaban kuisioner, maka peneliti menemukan beberapa temuan mengenai data yang kami perlukan. Dalam wawancara yang peneliti lakukan terhadap organisasi *Hockey* di Jakarta Timur tentang Pelatihan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja anggota organisasi *Hockey* khususnya di Jakarta Timur, Peneliti mendapatkan data tentang pengaruh dinamika pelatihan dalam meningkatkan disiplin kerja, jenis pelatihan yang paling efektif dalam meningkatkan disiplin kerja, dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan anggota dalam menjalankan organisasi. Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini:

Mayoritas anggota *Hockey* di Jakarta Timur merasa setuju bahwa mengikuti pelatihan itu sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja organisasi, mereka berpendapat bahwa dengan mengikuti pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Dengan mengikuti pelatihan anggota organisasi akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik sehingga dapat lebih disiplin dalam memenuhi tugas. Dengan mengadakan pelatihan akan menciptakan suasana di mana para anggota dapat saling memotivasi sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan dukungan mental. Pelatihan dapat menawarkan strategi dan teknik manajemen waktu yang membantu dalam menjaga fokus dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, pelatihan juga sering mencakup aspek mental, membantu membangun ketahanan dan motivasi untuk tetap disiplin dalam menghadapi tekanan.

## DAFTAR PUSTAKA

Apriliyantini, dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Anugerah Merta Sari Sedana. E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4 Tahun 2016

- Febrino Valentin, (2016), Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pt Jasaraharja Putera Palembang, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, Volume 16 ISSN 2085- 1375
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. (2007). Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendriyadi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo Pusat. Jurnal Benefia 2. Vol 1, No.3.
- Kurniadi, Alfred Januar dan Ramli, (2013). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt Borneo Alam Semesta, Desa Adong, Melak, Kutai Barat, Kalimantan Timur. *ejurnal.untag*, Vol. 1, No. 1
- Oktyandito, Y. W. (2024). Olahraga Hoki: Pengertian, sejarah, jenis, aturan, teknik. *IDN Times*. <https://www.idntimes.com/sport/arena/yogama-wisnu-oktyandito/olahraga-hoki-pengertian-sejarah-jenis-aturan-dan-teknik>
- Olivia, Z., & Agustini, R. (2019). Pengaruh pemberian sekam Psyllium (Psyllium Husk) terhadap kadar LDL dan kadar HDL tikus putih (*Rattus Norvegicus*) galur Wistar hiperkolesterolemia. *Jurnal Kesehatan*, 7(2), 75-81.
- R Haholongan, SR Ramadhina, Z Andrea (2023). Pelatihan Desain Menggunakan Aplikasi Canva Bagi OSIS SMPN 188 Jakarta. *Jurnal Pengabdian Mandiri* 2 (1), 93-98
- R Haholongan, R Junianinda, R Fadhila, IP Octaviani, Z Zainab, A. Saechu. (2024). Pelatihan Penggunaan Aplikasi E-Commerce Kepada UMKM Café Mini Di Wilayah Jakarta Timur. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5 (2), 3804-3807
- R Haholongan, E Elvira, UN Kholifah. (2023). Strategi perusahaan untuk meningkatkan karir karyawan: manajemen pengetahuan, persepsi keterampilan, persepsi sikap, dan motivasi kerja Inovasi: *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen* 19 (2), 349-358
- Rivai. Veithzal. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.
- Robins, (2012). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Soenyono, Ansyar. (2006). Manajemen Disiplin Kerja, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta