

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. Wacana Prima Sentosa merupakan perusahaan distribusi aki kendaraan bermotor yang beroperasi di berbagai wilayah Indonesia. Dalam menghadapi tantangan industri yang kompetitif, perusahaan perlu memastikan kualitas kinerja karyawan sebagai salah satu kunci keberlangsungan bisnis. Oleh karena itu, aspek-aspek seperti **pelatihan, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan** menjadi fokus penting untuk diteliti.

Hasil **pra-survei terhadap 18 karyawan** menunjukkan beberapa temuan yang mengindikasikan adanya hambatan terhadap kinerja. Mayoritas responden menyatakan hanya mendapatkan pelatihan **satu kali dalam setahun**, yang menunjukkan keterbatasan dalam peningkatan kompetensi. Meskipun **keterlibatan karyawan** memperoleh nilai rata-rata tinggi (**4.60**), responden mengeluhkan kurangnya **rapat kerja dan forum kolaborasi**. Begitu pula dengan **kepuasan kerja** yang menjadi skor terendah (**4.56**), mengindikasikan adanya ketidakpuasan pada aspek insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karier.

Sementara itu, **loyalitas karyawan** tergolong tinggi (**4.66**) dan tidak ada responden yang berencana resign. Namun, hal ini justru mengindikasikan kemungkinan adanya **loyalitas pasif**, yaitu sikap bertahan karena merasa nyaman tanpa tantangan, bukan karena motivasi atau prospek karier yang jelas. Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya (Sendawula et al., 2018; Adula et al., 2023) yang menyebutkan bahwa pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh besar terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan. Sayangnya, penelitian yang secara simultan menguji **keempat variabel ini terhadap kinerja karyawan** di sektor distribusi di Indonesia masih sangat terbatas.

Berdasarkan kondisi di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji **pengaruh pelatihan, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja** di PT. Wacana Prima Sentosa.

Tabel 2.1 Tabel Data Perusahaan

Variabel	Rata - rata
Pelatihan Karyawan (X1)	4.46
Keterlibatan Karyawan (X2)	4.60
Kepuasan Kerja (X3)	4.56
Loyalitas Karyawan (X4)	4.66
Kinerja Karyawan (Y)	4.71

Sumber: data perusahaan (2020)

Keterlibatan karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa menunjukkan skor tinggi (rata-rata 4.60), namun masih terdapat keluhan terkait minimnya rapat kerja atau forum kolaboratif. Keterbatasan ini berpotensi menurunkan motivasi dan menghambat komunikasi lintas departemen. Kepuasan kerja juga mendapat skor terendah (4.56), yang mengindikasikan adanya ruang perbaikan terutama pada aspek insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Penelitian oleh Adula et al. (2023) di industri tekstil Ethiopia juga menegaskan bahwa pelatihan berbasis keterampilan dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap loyalitas dan performa karyawan.

Menariknya, loyalitas karyawan tergolong tinggi (4.66) dan tidak ada responden yang menyatakan keinginan untuk resign. Namun, kondisi ini tidak serta merta mencerminkan kepuasan dan prospek karier yang ideal. Kemungkinan adanya loyalitas pasif akibat rendahnya ekspektasi pengembangan diri perlu ditelusuri lebih dalam. Kondisi ini memperkuat pentingnya menciptakan

lingkungan kerja yang suportif dan memberikan kesempatan karir yang jelas agar loyalitas karyawan bersifat aktif dan berdaya dorong.

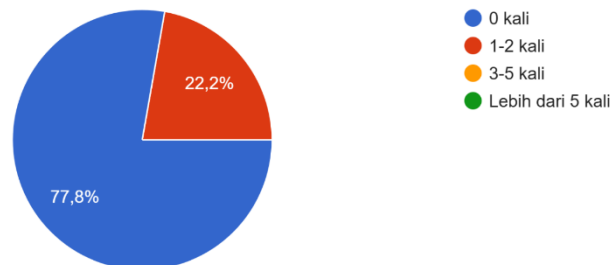
Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun skor kinerja karyawan tinggi (4.71), terdapat sejumlah gap yang relevan untuk diteliti lebih lanjut. Terbatasnya frekuensi pelatihan, minimnya keterlibatan dalam forum kerja, rendahnya kepuasan terhadap insentif dan peluang karir, serta potensi loyalitas pasif menjadi dasar kuat dilakukannya penelitian ini. Dengan membandingkan hasil empiris dari konteks lokal dengan literatur internasional, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh pelatihan, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja relatif tinggi, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika faktor-faktor ini tidak dioptimalkan, maka dalam jangka panjang dapat berpengaruh pada penurunan motivasi dan produktivitas karyawan. Dari hasil analisis rata-rata, variabel dengan nilai tertinggi adalah Kinerja Karyawan (4.71), yang mengindikasikan bahwa karyawan merasa memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah Kepuasan Kerja (4.56), yang meskipun masih tinggi, namun menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan kepuasan karyawan lebih lanjut.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

Berapa kali Anda absen dalam 3 bulan terakhir?

18 jawaban



Gambar 1.1 Diagram Kinerja Karyawan (Teori: Bernardin & Russell (2021), Mathis & Jackson (2020), Gibson et al. (2021))

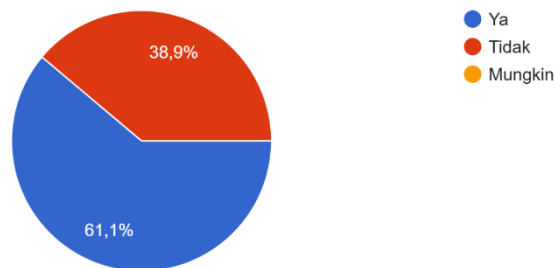
Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka tidak pernah absen dalam 3 bulan terakhir. Namun, terdapat 22,2% responden yang mengaku absen sebanyak 1-2 kali dalam 3 bulan terakhir.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa secara umum cukup baik, tetapi masih belum mencapai hasil yang sepenuhnya maksimal. Ketidakhadiran, meskipun dalam persentase kecil, dapat berdampak pada produktivitas tim dan alur kerja. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan ketidakhadiran ini antara lain kondisi kesehatan, keperluan mendesak, serta tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang mungkin belum optimal.

Kurangnya kehadiran yang konsisten berpotensi menghambat kelancaran operasional, terutama jika terjadi dalam tim yang memiliki tugas saling berkaitan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan yang lebih fleksibel, memberikan insentif bagi karyawan dengan tingkat kehadiran tinggi, serta meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan kerja untuk meminimalisir ketidakhadiran di masa mendatang.

Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan dalam 1 tahun terakhir?

18 jawaban



Gambar 1.2 Diagram Kinerja Karyawan (Teori: Bernardin & Russell (2021), Mathis & Jackson (2020), Gibson et al. (2021))

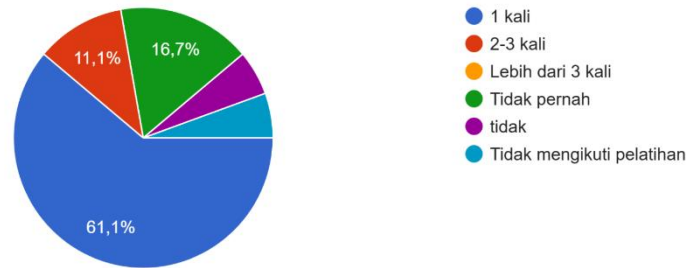
Sebagian besar responden menjawab "Ya", menandakan bahwa mereka telah mengikuti program pelatihan dalam 1 tahun terakhir. Namun, masih ada sebagian kecil karyawan yang belum mendapatkan kesempatan pelatihan. Meskipun program pelatihan sudah tersedia, tidak semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikutinya. Hal ini dapat terjadi karena jadwal kerja yang padat, kurangnya sosialisasi terkait manfaat pelatihan, atau keterbatasan jumlah peserta yang dapat mengikuti program pelatihan dalam satu periode.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, perusahaan dapat mempertimbangkan penyediaan pelatihan yang lebih fleksibel, seperti pelatihan online atau berbasis modul, serta memastikan bahwa seluruh karyawan

Jika anda menjawab ya, berapa kali Anda mengikuti pelatihan dalam 1 tahun terakhir?

18 jawaban

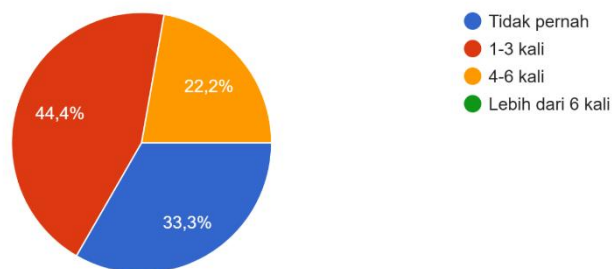


Gambar 1.3 Diagram Kinerja Karyawan (Teori: Bernardin & Russell (2021), Mathis & Jackson (2020), Gibson et al. (2021))

Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka hanya mengikuti pelatihan sebanyak 1 kali dalam setahun, sementara sebagian kecil lainnya mengikuti pelatihan 2-3 kali atau lebih.

Seberapa sering Anda menghadiri rapat perusahaan dalam 3 bulan terakhir?

18 jawaban



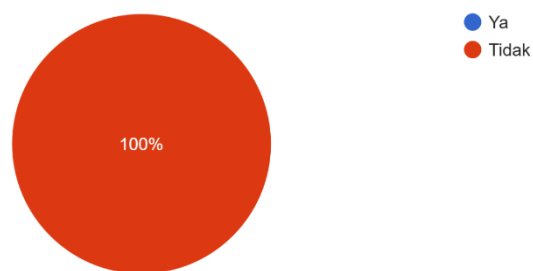
Gambar 1.4 Diagram Kinerja Karyawan (Teori: Bernardin & Russell (2021), Mathis & Jackson (2020), Gibson et al. (2021))

Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka hanya mengikuti pelatihan sebanyak 1 kali dalam setahun, sementara sebagian kecil lainnya mengikuti pelatihan 2-3 kali atau lebih.

Hasil ini menunjukkan bahwa frekuensi pelatihan bagi karyawan masih terbatas. Karyawan yang hanya mendapatkan pelatihan sekali dalam setahun mungkin merasa kurang mendapatkan pengembangan keterampilan yang optimal. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan jumlah pelatihan, menyesuaikan jadwal agar lebih fleksibel, serta mengevaluasi efektivitas setiap program pelatihan untuk memastikan manfaatnya bagi karyawan dan perusahaan.

Dalam 1 tahun terakhir, apakah Anda pernah mempertimbangkan untuk resign?

18 jawaban



Gambar 1.5 Diagram Kinerja Karyawan (Teori: Bernardin & Russell (2021), Mathis & Jackson (2020), Gibson et al. (2021))

Dari hasil kuesioner, ditemukan bahwa tidak ada responden yang menyatakan memiliki pemikiran untuk resign, meskipun pelatihan hanya dilakukan 1 kali dalam

setahun dan rapat kerja juga berlangsung secara jarang. Dari hasil pra survei, ditemukan masalah :

1. Pelatihan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan merupakan proses penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, pengetahuan, serta sikap kerja mereka. Program pelatihan yang terstruktur dan terorganisir bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuka peluang karir (Youngky Odies S et al., 2024)

Dari hasil kuesioner, ditemukan bahwa mayoritas karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa telah mengikuti pelatihan dalam satu tahun terakhir. Namun, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka hanya mendapatkan pelatihan sebanyak 1 kali dalam setahun, sedangkan hanya sedikit karyawan yang mengikuti pelatihan lebih dari dua kali. Beberapa masalah yang ditemukan adalah; Frekuensi pelatihan yang terbatas dapat menyebabkan kurangnya pengembangan keterampilan karyawan, karyawan mungkin merasa kurang mendapatkan pembaruan pengetahuan yang cukup dalam pekerjaan mereka.

2. Keterlibatan Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang mendukung memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, sehingga mereka lebih produktif dan memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, dukungan dari atasan, fasilitas kerja yang memadai, serta nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan dengan baik, semuanya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi,

perusahaan dapat menekan tingkat turnover dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. (Wahyuniardi et al., 2018)

Berdasarkan hasil survei, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan tergolong tinggi, dengan rata-rata skor 4.60. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki peran penting dalam operasional perusahaan, meskipun pelatihan yang diberikan masih terbatas. Beberapa masalah yang ditemukan adalah; Kurangnya frekuensi pelatihan berpotensi menyebabkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan menurun, kurangnya forum atau rapat kerja yang lebih rutin dapat menghambat komunikasi antar departemen.

3. Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah 64,0%, sedangkan 36,0% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Pazrina, n.d.) Hasil pra-survei menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan berada pada angka 4.56, yang masih tergolong tinggi tetapi lebih rendah dibandingkan variabel lainnya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Beberapa masalah yang ditemukan; Peluang untuk mendapatkan pelatihan tambahan masih terbatas, beberapa karyawan merasa bahwa insentif dan penghargaan terhadap kinerja masih bisa ditingkatkan. Namun, meskipun ada aspek yang perlu diperbaiki, mayoritas karyawan tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka.

4. Loyalitas Karyawan

Menurut Eman Mohamed (Abd-El-Salam, 2023a), loyalitas

karyawan dipengaruhi oleh service quality, management commitment, CSR, dan working atmosphere. Studi ini mengidentifikasi lima tema utama yang berkontribusi terhadap employee loyalty. Dari hasil survei, loyalitas karyawan menunjukkan angka tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yaitu 4.66. Tidak ada karyawan yang menyatakan keinginan untuk resign dalam waktu dekat, meskipun jumlah pelatihan masih minim dan rapat kerja jarang dilakukan. Beberapa masalah yang ditemukan: Tidak adanya keinginan untuk resign dapat menjadi hal positif, tetapi juga dapat menandakan rendahnya ekspektasi karyawan terhadap pengembangan karir, perusahaan perlu menggali lebih dalam faktor apa yang menyebabkan karyawan tetap loyal meskipun beberapa aspek pekerjaan masih perlu ditingkatkan.

5.Kinerja.Karyawan

Mathis & Jackson (2020) menegaskan bahwa pelatihan yang berkelanjutan, keterlibatan karyawan yang tinggi, kepuasan kerja yang baik, dan loyalitas karyawan yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 4.71, yang merupakan angka tertinggi di antara semua variabel penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik meskipun ada keterbatasan dalam pelatihan dan keterlibatan rapat kerja. Beberapa masalah yang ditemukan: Masih terdapat beberapa karyawan yang mengambil cuti dalam 3 bulan terakhir, yang dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, tidak semua karyawan memiliki akses yang sama terhadap pelatihan dan kesempatan pengembangan karir. Namun, secara umum, karyawan tetap menyelesaikan tugasnya dengan baik dan mempertahankan produktivitas kerja.

PT. WACANA PRIMA SENTOSA
CUTI TAHUN 2023

No	NAMA	MASA KERJA	GOL	BULAN												TTL CUTI	HAK 2023	SISA +/-	HAK CUTI BESAR	SISA CUTI BESAR
				JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEPT	OKT	NOV	DES					
1	Hadi	1-Jan-98	VI	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	2	25	27
2	Margaretha Anik L	1-May-98	V	-	1	3	-	-	1	2	2	-	1	-	2	12	4	(3)	32	25
3	Satriawan Agung Prabawa	1-Sep-96	IVB	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	3	4	1	49	50
4	Eren Edwin Lumban Radja	1-Jan-16	IVA	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	4	2	22	24
5	Erwin Syam	1-Apr-08	IVA	-	9	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	10	4	(6)	44	39
6	Uni Anggraeni	1-Jul-01	III A	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	3	4	1	19	20
7	Siti Fatimah	1-Nov-04	III A	1	-	1	-	1	-	1	-	-	2	-	6	4	(2)	9	7	
8	Pungki Dulsantara	1-Apr-15	III C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	4
9	Jasbhus Tandora	1-Nov-19	III D	3	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	5	4	(1)	-	(1)
10	Marcellinus W Gani	1-Oct-22	III D	-	1	-	-	-	-	2	2	-	3	1	9	4	(5)	-	(5)	
11	Dwi Nuryanti	1-Aug-04	II E	2	-	1	-	1	-	2	-	1	-	-	2	9	4	(5)	19	14
12	Jaran Octavianus Agung	1-Jan-19	III C	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	3	4	1	-	1	1
13	Hilda Rairha	1-Nov-14	III C	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	4	4	-	12	12
14	Krikha Indrarakti	1-Jan-19	III A	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	4	3	-	3
15	Rini Markandini	1-Aug-16	II B	-	1	3	-	-	1	1	1	-	1	1	-	9	4	(5)	20	15
16	Niken Tri Anasini	1-Oct-15	II C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	4	-	-	-
17	Murtafa	1-Jun-11	II A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	44	48
18	Ali Akbar Rafsanjani	1-Jan-23	II A	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2	-	-	-	4	4	-	-
19	Bella Valentina Rachmat	1-May-18	II A	-	1	-	-	1	1	1	-	-	1	1	-	6	4	(2)	22	20
20	Akhmadi	1-Aug-02	IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	34	38
21	Darminto	1-Apr-00	IF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	4	2	47	49
22	Ioang Supriatna	1-May-09	IC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	44	48
23	Rachmat	1-Sep-12	IC	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	4	3	22	25
24	Sukendar	1-Mar-15	IB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	22	26
25	Ahmad Junedi	1-Jul-15	IB	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	4	3	22	25
26	Lukmanul Hakim	1-Jul-15	IB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	22	26
27	Sarwono	1-Aug-17	IA	-	-	-	-	3	-	2	-	-	-	-	-	5	4	(1)	22	21
1	Gur Suwita	1-May-99	IV C	-	1	2	-	-	-	2	-	-	2	-	-	7	4	(3)	5	2
2	Agung Rahmanta	1-Nov-05	IV B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	4	3	43	46
3	Rudi Hartono	1-May-13	III C	-	-	1	-	2	2	1	-	-	-	1	-	7	4	(3)	32	29
4	Christian Agus	1-Jun-15	III A	-	-	-	-	1	1	-	1	3	1	-	-	8	4	(4)	-	(4)
5	Fritzgerald Arya Wibirana	1-Jul-18	III D	-	2	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	4	4	-	22	22
6	Firmansyah	1-Aug-21	II D	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	3	4	1	-	1
7	Ari Yulianto	1-Oct-21	II B	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	3	4	1	-	1
8	Nita	1-Oct-21	II A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	4	3	-	3
SENTRAP:																				
1	Yuwono	1-Jan-14	IVA	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	3	21	24
2	Suryadi	1-Nov-06	II C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	58	62

PT. WACANA PRIMA SENTOSA
CUTI TAHUN 2022

NO	NAMA	MASA KERJA	GOL	BULAN												TTL CUTI	HAK 2022	SISA +/-	HAK CUTI BESAR	SISA CUTI BESAR
				JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEPT	OKT	NOV	DES					
1	Hadi	1-Jan-08	VI	-	-	-	1	-	3	5	-	-	-	2	5	16	4	(12)	15	3
2	Margaretha Anik L	1-May-98	V	1	-	1	-	1	-	-	-	1	-	3	8	8	4	(4)	15	11
3	Erwin Syam	1-Apr-08	IV A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	44	44
4	Uni Anggraeni	1-Jul-01	III A	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2	4	4	-	19	19
5	Siti Fatimah	1-Nov-04	III A	-	-	-	-	-	-	5	3	-	-	1	-	9	4	(5)	14	9
6	Dwi Nurganti	1-Aug-04	II E	-	-	-	-	-	2	-	3	1	-	-	1	7	4	(3)	22	19
7	Rini	1-Aug-16	II A	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	1	-	5	4	(1)	21	20
8	Darminto	1-Apr-00	IF	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	4	-	47	47
9	Akhmadi	1-Aug-02	IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	34	34
10	Ioang Supriatna	1-May-09	IC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	44	44
11	Mustofa	1-Jun-11	IF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	44	44
12	Rachmat	1-Sep-12	IC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	22	22
13	Sukendar	1-Mar-15	IB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	22	22
14	Ahmad Junedi	1-Jul-15	IB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	22	22
15	Lukmanul Hakim	1-Jul-15	IB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	22	22
16	Pungky	1-Apr-15	III A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	22	22
17	Sarwono	1-Aug-17	IA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	22	22
18	Sulia	1-Oct-15	II C	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	-	5	5
19	Christian Agus	1-Jun-15	III A	-	-	-	-	-	3	-	-	-	2	-	-	5	4	(1)	19	18
20	Eron	1-Jun-16	IV A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	22	22
21	Bella	1-May-18	II A	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	3	4	-	-	-
22	Jason	1-Jan-19	III A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-
23	Joeshua	1-Jan-19	III C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-
24	Agung Tumenggung	1-Sep-06	IV B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	4	-	49	49
25	Hilda	1-Nov-14	III A	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	1	4	4	-	12	12
26	Mina	1-Oct-08	II A	1	-	-	-	-	1	-	1	-	2	-	-	5	4	(1)	11	10
1	Gur Suwito	1-May-99	IV C	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	1	5	5	4	(1)	6	5
2	Agung Rahmanto	1-Nov-05	IV B	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	3	-	7	4	(3)	46	43
3	Rudi Hartono	1-May-13	III C	-	-	1	1	-	-	1	-	-	2	1	-	6	4	(2)	12	10
4	Fritz	1-Jul-18	III C	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	3	4	-	-	-
SENTRAP:																				
1	Yuwono	1-Jan-14	IVA	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	4	-	21	21
2	Surgadi	1-Nov-06	II C	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	-	58	58
3	Desly	1-May-13	II A	1	-	1	1	-	-	1	-	3	2	-	1	10	4	(6)	(3)	(9)

PT. WACANA PRIMA SENTOSA
CUTI TAHUN 2021

NO	NAMA	MASA KERJA	GOL	BULAN												TTL CUTI	HAK 2021	SISA +/-	HAK CUTI BESAR	SISA CUTI BESAR
				JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEPT	OKT	NOV	DES					
1	Hadi	1-Jan-08	VI	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	2	5	3	(2)	17	15
2	Margaretha Anik L	1-May-98	V	2	-	-	-	-	1	-	2	-	3	-	1	9	3	(5)	21	15
3	Erwan Syam	1-Apr-08	IVA	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	3	-	44	44
4	Uni Anggrasni	1-Jul-01	IIIA	1	1	-	-	-	1	-	1	1	-	1	-	6	3	(3)	22	19
5	Siti Fatimah	1-Nov-04	IIIA	3	1	-	-	-	2	-	-	-	1	-	1	9	3	(6)	20	14
6	Dul Nuryanti	1-Aug-04	II E	4	1	1	-	-	2	-	2	-	-	-	-	10	3	(7)	29	22
7	Rini	1-Aug-16	IIA	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	4	3	(1)	22	21
8	Darminta	1-Apr-00	IF	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	3	3	-	47	47
9	Akhmadi	1-Aug-02	IE	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	34	34
10	Icang Supriatna	1-May-09	IC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	44	44
11	Murtafa	1-Jun-11	IF	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	44	44
12	Rachmat	1-Sep-12	IC	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	-	22	22
13	Sukendar	1-Mar-15	IB	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	22	22
14	Ahmad Junedi	1-Jul-15	IB	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	-	22	22
15	Lukmanul Hakim	1-Jul-15	IB	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	22	22
16	Puncky	1-Apr-15	IIIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	22	22
17	Saruana	1-Aug-17	IA	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-
18	Sulia	1-Oct-15	II C	3	3	-	-	1	-	-	4	3	1	2	-	17	3	(14)	19	5
19	Christian Raur	1-Jun-15	IIIA	1	1	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	6	3	(2)	22	19
20	Eren	1-Jun-16	IVA	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	22	22
21	Bella	1-May-18	IIA	2	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	5	3	-	-	-
22	Jaran	1-Jan-19	IIIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-
23	Jaerhua	1-Jan-19	IIIA	2	4	-	-	-	5	-	-	2	-	-	-	13	3	-	-	-
1	Gur Suwita	1-May-99	IVE	1	1	1	-	3	-	-	-	-	2	-	-	8	3	(5)	11	6
2	Aquna Rahmanta	1-Nov-05	IVA	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	46	46
3	Rudi Hartana	1-May-13	II C	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	3	3	-	12	12
4	Fritz		IIA	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	-	-
SENTRAP:																				
1	Yuana	1-Jan-14	IVA	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	3	-	21	21
2	Suryadi	1-Nov-06	II C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	58	58
3	Darly	1-May-13	IIA	2	-	1	1	-	2	-	1	1	11	1	-	20	3	(17)	14	(3)

Gambar 1. Rekap Data Absensi Karyawan

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Wacana Prima Sentosa selama tahun 2020 hingga 2023, mayoritas karyawan memang menunjukkan tingkat kehadiran yang cukup baik. Namun demikian, terdapat beberapa karyawan yang tercatat tidak hadir sebanyak satu hingga dua kali. Sekilas, jumlah tersebut tampak minor, tetapi dalam konteks perusahaan distribusi yang sangat bergantung pada koordinasi tim dan efisiensi kerja, bahkan ketidakhadiran jangka pendek pun dapat berdampak pada produktivitas dan keterlambatan proses kerja. Hal ini dapat menjadi indikasi awal bahwa terdapat potensi gangguan yang bersifat laten terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat dengan hasil pra-survei terhadap 18 karyawan yang menunjukkan bahwa pelatihan hanya dilakukan satu kali dalam setahun, dan belum merata di seluruh bagian. Keterlibatan kerja pun mendapatkan skor cukup tinggi, namun masih disertai keluhan mengenai minimnya rapat kerja dan kesempatan kolaborasi antar divisi. Sementara itu, kepuasan kerja menjadi aspek dengan skor paling rendah, terutama dalam hal insentif dan pengembangan karier. Di sisi lain, loyalitas karyawan justru menunjukkan skor tertinggi, yang semula tampak sebagai hal positif. Namun, kondisi ini menimbulkan pertanyaan lebih lanjut: apakah loyalitas tersebut benar-benar mencerminkan

keterikatan emosional yang sehat, atau justru merupakan bentuk loyalitas pasif akibat ekspektasi rendah terhadap peluang pengembangan? Situasi ini selaras dengan temuan studi terdahulu, seperti oleh Adula et al. (2023) dan Sendawula et al. (2018), yang menegaskan pentingnya pelatihan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja.

Namun, penelitian mengenai keterkaitan antara pelatihan, keterlibatan, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja secara simultan dalam konteks industri distribusi di Indonesia masih sangat terbatas. Hal ini menunjukkan adanya gap yang relevan untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran menyeluruh dan solusi strategis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Data absensi karyawan disertakan dalam latar belakang karena **tingkat kehadiran** merupakan salah satu **indikator tidak langsung** dari **kinerja karyawan**, khususnya dalam konteks perusahaan distribusi seperti PT. Wacana Prima Sentosa. Ketika ada ketidakhadiran, walaupun hanya 1–2 hari, hal itu **dapat mengganggu kelancaran operasional harian, membebani rekan kerja, dan menurunkan efisiensi tim secara keseluruhan**.

Selain itu, pola kehadiran bisa menjadi refleksi dari **tingkat kepuasan kerja, motivasi**, atau bahkan **keterlibatan karyawan**. Misalnya, **ketidakhadiran yang berulang** bisa menjadi sinyal bahwa karyawan **kurang puas, tidak merasa dihargai, atau tidak terlibat secara emosional** dalam pekerjaannya. Sebaliknya, kehadiran yang konsisten bisa mencerminkan loyalitas atau tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan menyertakan data absensi ini, kamu ingin menunjukkan bahwa **indikator kinerja bukan hanya dilihat dari output pekerjaan atau hasil survei**, tetapi juga dari **aspek perilaku kerja nyata** yang bisa diukur dan diamati secara langsung. Maka dari itu, data ini memperkuat

urgensi penelitian dan menggarisbawahi bahwa **kinerja karyawan bukan hanya soal produktivitas, tapi juga soal konsistensi, disiplin, dan tanggung jawab.**

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa?
2. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa?
4. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan yang telah penulis sampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa.
2. Menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa.
4. Menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Wacana Prima Sentosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis: Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis: Memberikan rekomendasi bagi manajemen PT. Wacana Prima Sentosa dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui program pelatihan, peningkatan keterlibatan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.
3. Manfaat Kebijakan Perusahaan: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

1.5 Batasan Penelitian

Penulis tentunya memiliki batasan ruang lingkup dari penelitian agar masalah yang dibahas tidak menyimpang dari masalah yang telah dirumuskan dan dapat terfokus dalam melakukan pembahasan, batasan penelitian yang penulis tentukan adalah sebagai berikut:

1. Sampling unit dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Prima Wacana Sentosa di Jakarta Utara, Semarang, Yogyakarta.
2. Penelitian ini dibatasi oleh variabel pelatihan, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Ruang lingkup penelitian adalah mencakup Karyawan di Jakarta Utara, Semarang, Yogyakarta

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang akan penulis uraikan dalam skripsi ini terbagi menjadi beberapa bagian yang akan dibahas sebagai berikut:

Bab I – Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang yang menjadi alasan ketertarikan penulis untuk mengangkat penelitian ini, kemudian identifikasi dan perumusan masalah, maksud dan tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II – Landasan Teori

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir. Teori-teori tersebut bersumber dari artikel ilmiah, jurnal ilmiah, website, dll. Teori-teori tersebut merupakan teori pendukung yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Bab III – Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan objek penelitian secara umum, kemudian teknik pengumpulan data yang penulis gunakan, prosedur pengambilan data yang penulis gunakan, pemilihan metode pengolahan data, batasan waktu penelitian dan juga teknik analisis yang menggunakan SEM untuk menganalisis serta menjawab pertanyaan penelitian.

Bab IV – Analisis dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari profil responden, analisis deskriptif, kemudian pembahasan dan interpretasi dari hasil yang didapat serta saran yang dapat dilakukan.

Bab V – Kesimpulan dan Saran

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran yang dibuat oleh penulis berdasarkan dari hasil penelitian yang didapatkan untuk penelitian selanjutnya.