

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjadi semakin penting bagi perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan ritel. Faktor terpenting terletak pada kualitas sumber daya manusia (SDM) menjalankan aktivitas operasional di dalamnya. Setiap organisasi membutuhkan SDM yang memiliki ketahanan fisik maupun mental, memiliki integritas, semangat kerja tinggi, serta kompetensi dan keahlian yang selaras dengan tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Dalam hal ini, manusia diposisikan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dituntut untuk mengelola SDM secara efektif agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Dalam pencapaian target strategis perusahaan, terutama pada sektor distribusi dan logistik yang memiliki kompleksitas operasional tinggi. Salah satu cara untuk menilai kualitas SDM adalah melalui kinerja karyawannya guna meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Pada dasarnya Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Wibowo (2021). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan organisasi serta kontribusi terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal dan sesuai dengan harapan organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola tenaga kerja.

Dalam praktiknya kinerja karyawan tidak selalu berada pada kondisi optimal pertanda bahwa pelatihan diperlukan untuk meningkatkan standar kinerja karyawan. Kasmir, (2019). Pelatihan merupakan proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi pelatihan dapat diartikan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat dilakukan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain pelatihan, pengawasan kerja juga berperan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Hani Handoko (2020) mengemukakan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengawasan berperan sebagai instrumen kendali untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional di lapangan tetap berjalan sesuai dengan koridor prosedur operasi standar (SOP).

Namun, berdasarkan kondisi (fenomena) yang terjadi pada PT Catur Sentosa Anugerah, khususnya pada bagian operasional logistik, masih ditemukan berbagai permasalahan seperti ketidak sesuaian barang dengan dokumen (salah kirim dan barang tidak sampai), kehilangan dan penggelapan barang, serta penyimpangan barang seperti kerusakan dan barang rijek, penyalahgunaan aset perusahaan seperti bahan bakar kendaraan operasional. Hal ini disebabkan karena lemahnya pengawasan kerja serta belum konsistennya pengawasan yang dilakukan atasan, selain itu pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum berjalan secara optimal karena kurangnya evaluasi setelah pelatihan dan penerapan hasil pelatihan di lapangan.

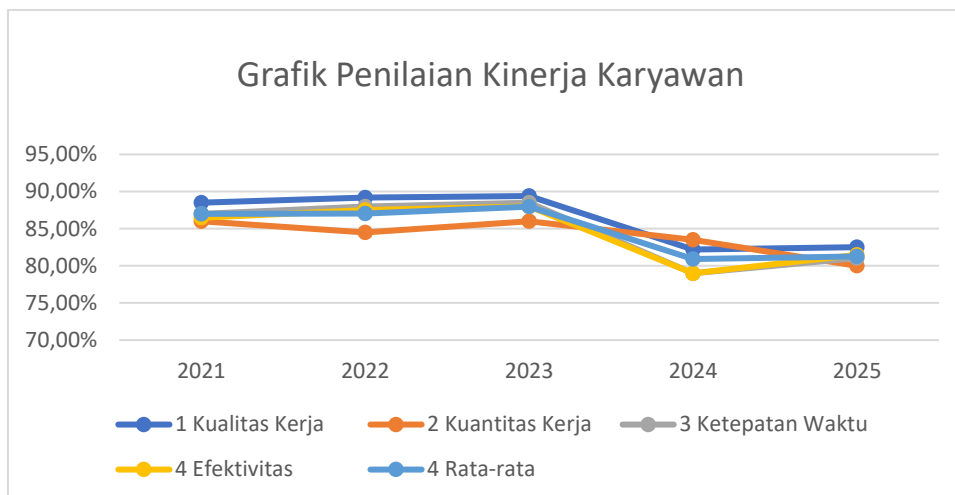
Penelitian ini dilaksanakan di PT Catur Sentosa Anugerah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan ritel, khususnya dalam penyediaan berbagai produk barang konsumsi seperti tissue, stella pewangi, cat rambut, lem tikus, dan obat nyamuk. Perusahaan ini berperan sebagai distributor yang menjembatani antara produsen dan konsumen akhir, sehingga memiliki peran strategis dalam rantai pasok. PT Catur Sentosa Anugerah ini berlokasi di Jl. Daan Mogot Raya KM.14 RT.12/RW.3, Cengkareng, Jakarta Barat, DKI Jakarta 11730. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, kinerja karyawan pada bagian operasional logistik menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Maka perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai melalui pelatihan serta didukung oleh sistem pengawasan kerja yang efektif. Melalui pelaksanaan pelatihan dan pengawasan kerja yang optimal, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mampu mendukung kelancaran operasional logistik serta meningkatkan daya saing perusahaan di industri distribusi dan ritel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Catur Sentosa Anugerah, berikut ini tabel Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Catur Sentosa Anugerah selama periode 2021-2025:

Tabel 1. 1 Penilaian kinerja Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah

No	Penilaian Kinerja Karyawan	Pencapaian Kinerja Karyawan Tahunan					Target
		2021	2022	2023	2024	2025	
1	Kualitas Kerja	88,50%	89,20%	89,40%	82,20%	82,50%	92%
2	Kuantitas Kerja	86,00%	84,50%	86,00%	83,50%	80,00%	92%
3	Ketepatan Waktu	87,00%	88,00%	88,50%	79,00%	81,03%	90%
4	Efektivitas Kerja	86,50%	87,50%	88,00%	79,00%	81,50%	90%
Rata-Rata Kinerja		87,00%	87,05%	87,97%	80,92%	81,25%	

Sumber: Perusahaan PT Catur Sentosa Anugerah



Gambar 1.1 Grafik Penurunan Kinerja Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah

Sumber: Diolah Penulis 2026

Berdasarkan data kinerja karyawan PT Catur Sentosa Anugerah selama lima tahun terakhir periode (2021-2025), dapat dianalisis bahwa kinerja karyawan menunjukkan pola fluktuasi (naik dan turun) pada seluruh indikator penilaian, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Meskipun pada beberapa periode terjadi peningkatan, secara keseluruhan capaian kinerja masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada indikator kualitas kerja, kinerja karyawan mengalami peningkatan bertahap dari tahun 2021 sebesar 88,50% menjadi 89,20% pada tahun 2022, dan kembali meningkat menjadi 89,40% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga standar mutu pekerjaan dengan cukup baik dalam tiga tahun awal. Namun, pada tahun 2024 terjadi penurunan yang cukup signifikan hingga mencapai 82,20%, yang mengindikasikan adanya penurunan kualitas hasil kerja. Pada tahun 2025, nilai kualitas kerja kembali meningkat menjadi 82,50%, namun masih berada di bawah target perusahaan sebesar 92%.

Selanjutnya, pada indikator kuantitas kerja, terlihat adanya tren peningkatan yang relatif konsisten dari tahun ke tahun, meskipun tidak selalu stabil. Pada tahun 2021 sebesar 86,00% meningkat menjadi 84,50% pada tahun 2022, kemudian 86,00% pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024 terjadi penurunan menjadi 83,50%, pada tahun 2025 sebesar 80,00% capaian ini

belum memenuhi target yang telah ditentukan.

Permasalahan selanjutnya Pada indikator ketepatan waktu, kinerja karyawan menunjukkan peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023. Akan tetapi, pada tahun 2024 terjadi penurunan yang cukup drastis menjadi 79,00%, yang mencerminkan adanya ketidak konsistenan dalam penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Pada tahun 2025, nilai kembali meningkat menjadi 81,03%, namun masih berada di bawah target 90%.

Adapun pada indikator efektivitas kerja, kinerja karyawan mengalami peningkatan pada periode 2021 hingga 2023, tetapi kembali mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 79,00%. Pada tahun 2025, capaian meningkat menjadi 81,50%, namun belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi dalam penggunaan sumber daya kerja masih perlu ditingkatkan.

Secara Keseluruhan jika dilihat dari rata-rata kinerja karyawan, terdapat peningkatan dari 87,00% pada tahun 2021, 87,05% pada tahun 2022, dan naik menjadi 87,97% tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan mengalami perkembangan positif dalam tiga tahun pertama. Namun, pada tahun 2024 terjadi penurunan signifikan menjadi 80,92%, yang menunjukkan adanya penurunan performa secara menyeluruh pada seluruh indikator. Pada tahun 2025, rata-rata kinerja kembali meningkat menjadi 81,25%, meskipun belum mampu mencapai tingkat kinerja sebelumnya. Pola ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami ketidak stabilan dalam beberapa periode tertentu.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya penurunan kualitas kerja, penurunan menunjukkan masih adanya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, seperti pengelolaan dokumen dan penanganan barang, yang mengindikasikan kurangnya pemahaman karyawan terhadap prosedur kerja. Pada kuantitas kerja, penurunan mencerminkan belum optimalnya produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan disebabkan oleh kurangnya pelatihan praktis serta tidak adanya pengawasan yang intensif dalam mengontrol target pekerjaan. Sementara itu, pada ketepatan waktu, keterlambatan dalam proses kerja menunjukkan lemahnya pengendalian waktu dapat terjadi karena

kurangnya pengawasan langsung dari atasan di lapangan, sehingga karyawan tidak memiliki kontrol yang jelas terhadap batas waktu penyelesaian pekerjaan. Adapun pada efektivitas kerja, penurunan mengindikasikan belum efisiennya pemanfaatan sumber daya, disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap alur kerja yang efisien serta minimnya pembekalan melalui pelatihan yang terstruktur.

Dengan demikian, data yang ditunjukkan dalam periode lima tahun terakhir menunjukkan masih terdapat kesenjangan (gap) antara capaian aktual dengan target kinerja yang ditetapkan, perusahaan memerlukan upaya konkret untuk mengatasi permasalahan ini. Meskipun kinerja karyawan PT Catur Sentosa Anugerah menunjukkan adanya upaya peningkatan, namun masih terdapat permasalahan yang berpengaruh terhadap capaian kinerja karyawan, Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek pengawasan kerja, peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang dirancang secara tepat sasaran dan berkelanjutan, serta pemberian motivasi dan insentif guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PT Catur Sentosa Anugerah telah melaksanakan pelatihan terhadap karyawan khususnya bagian operasional logistik. Berdasarkan SOP pelatihan yang diterapkan perusahaan, jenis pelaksanaan pelatihan On The Job Training (OJT) dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan kerja karyawan berikut jenis pelatihan yang di berikan perusahaan kepada karyawan:

Tabel 1. 2 SOP Pelatihan Kerja PT Catur Sentosa Anugerah

No	Bagian	Materi Pelatihan	Penjelasan
1	Helper	Penginputan Dokumen	Helper dilatih untuk mengetik dan mengelola dokumen seperti faktur dengan teliti dan sesuai prosedur perusahaan.
		Pengiriman Barang	Helper bertanggung jawab mengirimkan barang sesuai alamat yang tertera pada faktur secara tepat dan akurat.
		Pengelolaan Uang Tunai	Helper membawa uang tunai sesuai jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan penuh tanggung jawab.
		Penanganan Retur Barang	Helper melakukan penarikan retur GT dan MT dengan catatan (note) yang telah disetujui oleh supervisor. Barang retur harus sesuai dengan dokumen, khusus untuk MT langsung disertai RTV yang disesuaikan dengan barang.
		Etika Kerja	Helper tidak diperbolehkan menerima tips atau bentuk gratifikasi dalam menjalankan tugas.
		Proses Setoran dan Administrasi	Setelah pengiriman selesai, sales melakukan setoran ke kasir, dan seluruh dokumen diserahkan kepada admin warehouse (gudang).
2	Gudang (Warehouse)	Pengolahan Pesanan (PO)	Admin gudang membuka Purchase Order (PO) dari salesman, kemudian menginputnya ke sistem OE dan mencetak dokumen packing berdasarkan rayon atau wilayah distribusi.
		Proses Packing Barang	Packer bertugas menyiapkan dan menyusun barang sesuai dengan daftar pesanan yang telah dicetak.
		Proses Pengecekan dan Loading	Checker memastikan barang sesuai dengan packing list, kemudian menaikkan barang ke kendaraan berdasarkan plat mobil yang telah ditentukan oleh leader atau sistem checkout.
		Administrasi Pengiriman	Checker menyerahkan dokumen kepada admin untuk diproses menjadi faktur dan surat jalan, yang selanjutnya diberikan kepada helper untuk pengiriman.

		Penerimaan Barang(Winbox)	Barang yang masuk ke gudang dicatat dan diinput ke dalam sistem (Winbox) untuk memastikan kesesuaian data stok
--	--	---------------------------	--

Sumber : PT Catur Sentosa Anugerah

Berikut data pelaksanaan pelatihan On The Job Training pada bagian operasional logistik PT Catur Sentosa Anugerah.

Tabel 1.3
Data Pelatihan Kerja Bagian Helper PT Catur Sentosa Anugerah

No	Tahun	Jenis Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta	Persentase %	Indikator Masalah	Penjelasan
1	2021	Penginputan Dokumen	31	14	45%	Materi Pelatihan belum sesuai kebutuhan pekerjaan	Materi yang diberikan masih bersifat umum sehingga belum sepenuhnya membantu penyelesaian pekerjaan administrasi yang sering dihadapi Helper
2	2022	Pengiriman Barang	33	16	48%	Hasil pelatihan belum diterapkan dalam pekerjaan	Sebagian karyawan masih mengalami kendala dalam menerapkan prosedur pengiriman sesuai hasil pelatihan
3	2023	Pengelolaan Uang Tunai	35	18	51%	Tujuan pelatihan belum dipahami dengan baik	Sebagian karyawan belum memahami pentingnya ketelitian dalam pengelolaan uang tunai sehingga manfaatnya pelatihan belum dirasakan secara maksimal.
4	2024	Penanganan Return Barang	36	15	42%	Penyampaian materi pelatihan kurang efektif	Pelatihan lebih banyak berupa penjelasan sehingga praktik penanganan retur kurang dipahami peserta

5	2025	Proses Setoran dan Administrasi	38	17	44%	Evaluasi pasca pelatihan belum optimal	Perusahaan belum melakukan evaluasi secara menyeluruh setelah pelatihan selesai
---	------	---------------------------------	----	----	-----	--	---

Sumber : Diolah oleh penulis 2026

Berdasarkan Tabel 1.3, PT Catur Sentosa Anugerah telah melaksanakan pelatihan bagi karyawan bagian Helper menggunakan metode *On the Job Training* (OJT). Materi yang diberikan mencakup penginputan dokumen, pengiriman barang, pengelolaan uang tunai, penanganan retur barang, serta proses setoran dan administrasi. Program pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas operasional.

Namun demikian, jumlah peserta yang mengikuti pelatihan pada setiap periode masih terbatas jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Selain itu, materi pelatihan masih berfokus pada prosedur kerja yang relatif sama sehingga pengembangan kompetensi karyawan belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas program pelatihan melalui pengembangan materi yang lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, memperluas kesempatan mengikuti pelatihan bagi seluruh karyawan, serta melakukan evaluasi setelah pelatihan guna memastikan materi yang telah diberikan dapat diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 1.4
Data Pelatihan Kerja Bagian Gudang (Warehouse) PT Catur Sentosa Anugerah

No	Tahun	Jenis Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta	Persentase%	Indikator Masalah	Penjelasan
1	2021	Pengelolaan pesanan (PO) Purchase Order	28	13	46%	Penyampaian materi pelatihan belum Optimal	Pelatihan masih didominasi penyampaian teori sehingga pemahaman peserta belum maksimal.
2	2022	Proses Packing Barang	29	15	51%	Materi pelatihan belum sesuai dengan	Materi yang diberikan belum sepenuhnya mendukung teknik packing

						kebutuhan pekerjaan	sesuai kondisi barang yang beragam dalam pekerjaan operasional gudang.
3	2023	Proses Pengecekan dan Loading	27	14	52%	Hasil pelatihan belum diterapkan dalam pekerjaan	Sebagian karyawan masih melakukan kesalahan dalam proses kerja meskipun telah mengikuti pelatihan.
4	2024	Administrasi Pengiriman	28	11	40%	Ketelitian administrasi masih perlu ditingkatkan	Masih ditemukan kesalahan dalam pengisian dokumen pengiriman sehingga memerlukan pemeriksaan ulang.
5	2025	Penerimaan barang (Winbox)	27	12	44%	Evaluasi pasca pelatihan belum optimal	Perusahaan perlu melakukan evaluasi untuk memastikan karyawan mampu menerapkan prosedur penerimaan barang melalui Winbox dengan baik.

Sumber : Diolah oleh penulis 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, perusahaan juga menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan bagian Gudang (*Warehouse*) dengan menggunakan metode *On the Job Training* (OJT). Pelatihan meliputi pengolahan *Purchase Order* (PO), proses *packing* barang, pengecekan dan *loading*, penerimaan barang (*Winbox*), serta administrasi pengiriman. Pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan dalam menjalankan aktivitas pergudangan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Namun, jumlah peserta pelatihan pada setiap tahun masih belum mencakup seluruh karyawan bagian Gudang. Di samping itu, materi yang diberikan masih

didominasi pembahasan prosedur operasional sehingga belum banyak mengalami pengembangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang terus berubah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan masih perlu ditingkatkan melalui pembaruan materi, pemerataan kesempatan mengikuti pelatihan, serta pelaksanaan evaluasi secara berkala agar manfaat pelatihan dapat dirasakan secara optimal dalam mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan.

Kemudian penulis melakukan pra -survey terhadap 40 karyawan yang telah mengikuti pelatihan untuk mendukung data tentang pelatihan yang di berikan perusahaan. Berikut data yang di peroleh mengenai pelatihan kerja dari hasil pra survei.

Tabel 1. 5 Pra- Survei Pelatihan Kerja PT. Catur Sentosa Anugerah

No	Indikator Pelatihan	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Materi Pelatihan	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya sehari-hari.	18 (45%)	22 (55%)
2	Metode Pelatihan	Penyampaian metode pelatihan menarik dan mudah saya pahami.	16 (40%)	24 (60%)
3	Tujuan Pelatihan	Memahami tujuan dari setiap pelatihan yang diberikan perusahaan.	19 (47,5%)	21 (52%)
4	Pelatih atau Instruktur	Instruktur pelatihan menjelaskan materi dengan jelas.	19 (47,5%)	21 (52%)
5	Evaluasi Pasca-Pelatihan	Pelatihan yang saya ikuti benar benar diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari	16 (40%)	24 (60%)
		Setelah pelatihan dilakukan evaluasi hasil dan tindak lanjut yang jelas.	17 (42,5%)	23 (57,5%)

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2026

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra-survei yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan PT Catur Sentosa Anugerah bagian operasional logistik, ditemukan bahwa pelaksanaan program pelatihan di perusahaan belum berjalan secara optimal. Dari 5 indikator utama dan 6 pernyataan pelatihan yang diukur, mayoritas responden memberikan jawaban “tidak” pada beberapa indikator

pelatihan, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum merasakan manfaat maksimal dari pelatihan yang diberikan.

Pada indikator pertama materi pelatihan, masih terdapat sebanyak (55%) karyawan yang merasa bahwa materi yang diberikan belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka jalankan sehari-hari. Materi pelatihan yang seharusnya menjadi pedoman dalam pelaksanaan kerja belum mampu memberikan pemahaman yang menyeluruh terkait prosedur operasional, seperti proses pengiriman barang, pengecekan barang, maupun penanganan retur. Kondisi ini menunjukkan bahwa materi pelatihan perlu disusun secara lebih terarah dan disesuaikan dengan kebutuhan aktual di lapangan agar dapat mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan.

Untuk indikator metode pelatihan, sebanyak (60%) karyawan menilai pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan pemahaman karyawan. Metode penyampaian yang kurang menarik dan kurang interaktif menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang digunakan perlu dikembangkan, dengan pendekatan praktik langsung di lapangan, sehingga karyawan dapat lebih mudah memahami dan menerapkan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.

Pada indikator tujuan pelatihan, masih terdapat (52%) banyak karyawan yang belum memahami secara jelas tujuan dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Kurangnya pemahaman terhadap tujuan pelatihan dapat berdampak pada rendahnya motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan, sehingga pelatihan yang diberikan tidak memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan perlu menyampaikan tujuan pelatihan secara jelas agar karyawan memahami manfaat yang akan diperoleh dalam meningkatkan kinerja mereka.

Kemudian pada indikator instruktur pelatihan, sebanyak (52%) dominan karyawan merasa penyampaian materi dinilai belum sepenuhnya jelas dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi masih perlu ditingkatkan, baik dari segi komunikasi maupun penguasaan materi. Instruktur yang

kompeten sangat berperan penting dalam keberhasilan pelatihan, karena dapat membantu karyawan memahami materi secara lebih efektif.

Selain itu pada indikator evaluasi pasca pelatihan, ditemukan (60%) karyawan mengatakan pelatihan yang telah diikuti belum sepenuhnya diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan keterampilan dan kinerja karyawan. Di samping itu, sebanyak (57,5%) karyawan mengatakan belum adanya evaluasi dan tindak lanjut yang jelas setelah pelatihan yang menyebabkan perusahaan tidak dapat mengukur efektivitas pelatihan yang telah diberikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelatihan belum dikelola secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan berbagai permasalahan yang terjadi pada PT Catur Sentosa Anugerah bagian operasional logistik menunjukkan bahwa sistem pelatihan kerja masih belum berjalan secara optimal pada setiap tahapannya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kondisi ini berdampak pada rendahnya efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan data pelatihan dan hasil pra-survei, dapat disimpulkan bahwa PT Catur Sentosa Anugerah telah melaksanakan pelatihan kerja secara berkala bagi karyawan bagian Helper dan Gudang. Namun, pelaksanaan pelatihan masih menghadapi beberapa kendala, seperti belum meratanya peserta pelatihan, materi yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, penyampaian materi yang belum optimal, serta belum maksimalnya evaluasi pasca pelatihan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Dengan itu, diperlukan adanya perbaikan secara menyeluruh terhadap sistem pelatihan kerja, khususnya pada bagian operasional logistik. Perbaikan tersebut dapat dilakukan melalui penyesuaian materi pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan, penggunaan metode pelatihan yang lebih efektif dan mudah dipahami, serta pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan yang jelas dan terukur. Dengan adanya perbaikan tersebut,

diharapkan pelatihan kerja dapat menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan serta mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Selain pelatihan kerja, aspek lain yang turut menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pengawasan kerja. Pengawasan kerja memiliki peran penting karena dapat memastikan bahwa setiap aktivitas kerja berjalan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan di perusahaan. Ketika pengawasan kerja dilakukan secara konsisten dan terarah, karyawan akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas serta terdorong untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pengawasan kerja dapat membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Tabel 1. 6 SOP Pengawasan Kerja PT. Catur Sentosa Anugerah

No	Bagian	Sistem Pengawasan	Penjelasan
1	Helper	Pengiriman Barang	Supervisor memastikan barang yang dikirim sesuai dengan faktur dan alamat tujuan untuk menghindari kesalahan pengiriman atau barang tidak sampai.
		Uang & Retur	Pengawasan dilakukan terhadap kesesuaian uang tunai serta proses retur (GT/MT) yang harus disetujui supervisor dan sesuai barang.
		Pengawasan Administrasi	Dokumen hasil pengiriman diperiksa sebelum diserahkan kepada admin gudang
		Pengawasan Etika Kerja	Supervisor memastikan karyawan tidak menerima tips atau bentuk gratifikasi dalam bekerja.
2	Gudang (Warehouse)	Surat Jalan	Setiap barang yang keluar maupun masuk wajib dilengkapi dengan surat jalan sebagai bukti resmi distribusi.
		Packing Barang	Supervisor memastikan barang yang dipacking sesuai dengan daftar pesanan yang telah ditentukan.

	Checking & Loading	Checker memastikan kesesuaian barang, dan proses loading diawasi agar sesuai dengan pengiriman.
	Input PO & OE	Admin dan supervisor mengawasi proses input pesanan agar sesuai dengan data dari salesman.
	Monitoring	Leader memonitor seluruh pergerakan barang dan proses operasional gudang.
	Barang Masuk	Barang yang masuk diperiksa dan diinput ke sistem (Winbox) untuk menjaga keakuratan stok.

Sumber : PT Catur Sentosa Anugerah

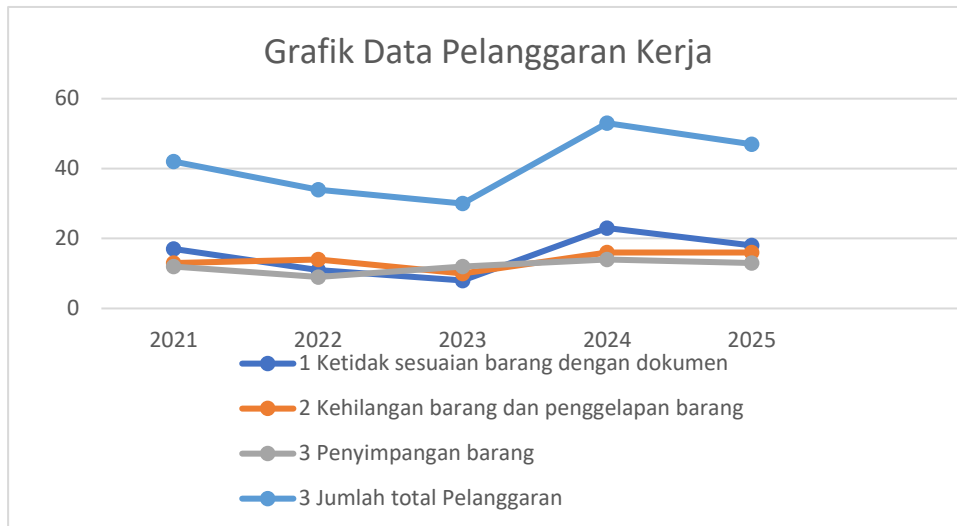
Berikut merupakan data pelanggaran kerja karyawan yang menunjukkan masih adanya ketidakpatuhan terhadap aturan dan SOP perusahaan.

Tabel 1. 7 Data Pelanggaran Kerja PT. Catur Sentosa Anugerah

No	Jenis Pelanggaran Kerja	Tahun				
		2021	2022	2023	2024	2025
1	Ketidak sesuaian barang dengan dokumen	17	11	8	23	18
2	Kehilangan barang dan penggelapan barang	13	14	10	16	16
3	Penyimpangan barang	12	9	12	14	13
Jumlah Pelanggaran		42	34	30	53	47
Jumlah Pengiriman Barang		865	880	890	910	906

Sumber : PT Catur Sentosa Anugerah

Untuk memperjelas fluktuasi pelanggaran kerja tersebut secara visual, berikut disajikan grafik pelanggaran kerja bagian operasional logistik pada PT Catur Sentosa Anugerah.



Sumber : Diolah Oleh Penulis 2026

Berdasarkan data pelanggaran kerja pada PT. Catur Sentosa Anugrah, dapat diketahui bahwa masih terdapat berbagai bentuk pelanggaran dalam kegiatan operasional logistik. Jenis pelanggaran yang terjadi meliputi ketidaksesuaian barang dengan dokumen, kehilangan atau penggelapan barang, serta penyimpangan barang seperti barang rusak atau tidak sesuai.

Secara umum, jumlah pelanggaran menunjukkan adanya perubahan dari tahun ke tahun. Pada beberapa periode terlihat adanya penurunan jumlah pelanggaran, namun pada periode berikutnya kembali mengalami peningkatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengendalian terhadap aktivitas kerja belum berjalan secara konsisten, sehingga pelanggaran masih terus terjadi.

Pelanggaran yang paling dominan terjadi adalah ketidaksesuaian barang dengan dokumen. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kelemahan dalam proses pengecekan dan pengiriman barang. Selain itu, masih ditemukannya kasus kehilangan dan penyimpangan barang menunjukkan bahwa pengelolaan dan pengawasan terhadap barang belum optimal.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan operasional logistik masih menghadapi berbagai kendala yang dapat memengaruhi kualitas kerja karyawan. Jika pelanggaran kerja ini terus terjadi, maka dapat berdampak pada kerugian perusahaan, menurunnya kepercayaan pelanggan, serta tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, data pelanggaran kerja ini menunjukkan bahwa masih diperlukan perbaikan dalam

pengelolaan operasional agar kesalahan kerja dapat diminimalkan dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kemudian penulis melakukan pra-survey terhadap 40 karyawan untuk mendukung data tentang pengawasan kerja yang telah ada di perusahaan. Berikut data yang diperoleh mengenai pengawasan kerja dan hasil yang dapat sebagai berikut.

Tabel 1. 8 Pra- Survei Pengawasan Kerja PT. Catur Sentosa Anugerah

No	Indikator Pengawasan Kerja	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Penetapan Standar Kerja	Perusahaan memiliki sistem pengawasan kerja yang jelas.	19 (47,5%)	21 (52,5%)
		Standar kerja yang ada diterapkan secara konsisten.	17 (43,5%)	23 (57,5%)
2	Pengukuran Pelaksanaan Kerja	Pengawasan kerja dilakukan secara berkala dalam aktivitas operasional.	18 (45%)	22 (55%)
		Atasan terlibat langsung dalam mengawasi pekerjaan di lapangan.	16 (40%)	24 (60%)
3	Evaluasi dan Tindakan Koreksi	Memberikan sanksi tegas terhadap pelanggaran.	19 (47,5%)	21 (52,5%)
		Perusahaan melakukan evaluasi setelah terjadi kesalahan kerja.	16 (40%)	24 (60%)

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2026

Berdasarkan data dari tabel Pra-Survei Pengawasan Kerja, dapat diketahui bahwa pengawasan kerja pada PT Catur Sentosa Anugerah bagian operasional logistik masih belum berjalan secara optimal. Dari 3 indikator utama dan 6 pernyataan pengawasan kerja yang diukur, terlihat lebih banyak tanggapan karyawan yang menunjukkan bahwa sistem pengawasan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu mengontrol aktivitas kerja secara efektif.

Pada indikator penetapan standar kerja, masih terdapat (52,5%) banyak karyawan yang belum memahami secara jelas standar kerja yang berlaku. Selain itu, penerapan standar kerja sebanyak (47,5%) karyawan mengatakan belum dilakukan secara konsisten dalam kegiatan operasional sehari-hari. Kondisi ini menyebabkan karyawan cenderung bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan kerja. Ketidakjelasan dan ketidakkonsistenan dalam penerapan standar kerja juga dapat menghambat terciptanya keseragaman dalam pelaksanaan tugas, sehingga kualitas hasil kerja menjadi tidak optimal.

Selanjutnya, pada indikator pengukuran pelaksanaan pengawasan kerja, sebanyak (60%) karyawan mengatakan keterlibatan atasan dalam mengawasi pekerjaan di lapangan dinilai masih kurang optimal, dan sebanyak (55%) karyawan mengatakan pengawasan yang tidak dilakukan secara berkala dan menyeluruh menyebabkan beberapa aktivitas kerja tidak terpantau dengan baik. Akibatnya, potensi terjadinya kesalahan seperti ketidaksesuaian barang, keterlambatan pekerjaan, maupun penyimpangan dalam proses kerja menjadi lebih tinggi. Kurangnya pengawasan langsung juga membuat karyawan kurang mendapatkan arahan dan kontrol yang jelas dalam menjalankan tugasnya.

Pada indikator evaluasi dan tindakan koreksi, (60%) karyawan mengatakan pengawasan yang dilakukan belum diikuti dengan evaluasi yang jelas dan tindakan perbaikan yang tegas. Kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan belum sepenuhnya ditindak lanjuti secara serius, sehingga memungkinkan terjadinya kesalahan yang berulang, kurangnya evaluasi yang berkelanjutan menyebabkan perusahaan kesulitan dalam mengidentifikasi akar permasalahan yang terjadi di lapangan, dan (40%) karyawan mengatakan kesalahan kerja sering terjadi berulang dalam operasional kerja. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan sebagai alat pengendalian kerja belum berjalan secara maksimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan keseluruhan, masalah terkait ke tiga indikator tersebut menunjukkan bahwa pengawasan kerja masih memiliki beberapa kelemahan, baik dalam penetapan standar, pengukuran pelaksanaan kerja, maupun evaluasi dan tindakan koreksi. Kelemahan ini dapat berdampak pada menurunnya

kualitas kerja karyawan serta meningkatnya kesalahan dalam operasional logistik. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam sistem pengawasan kerja agar dapat berjalan lebih efektif dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan data pelanggaran kerja dan hasil pra-survei pengawasan kerja pada bagian operasional logistik PT Catur Sentosa Anugerah, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja yang diterapkan masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih terjadinya berbagai pelanggaran kerja, seperti ketidaksesuaian barang dengan dokumen, kehilangan barang, serta penyimpangan barang dalam proses operasional. Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa pengawasan kerja belum efektif, baik dari segi penetapan standar kerja, pelaksanaan pengawasan di lapangan, maupun evaluasi dan tindakan koreksi. Kondisi ini menyebabkan aktivitas kerja tidak terkontrol secara maksimal, sehingga kesalahan kerja masih sering terjadi dan bahkan berulang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kelemahan dalam pengawasan kerja memiliki keterkaitan dengan munculnya pelanggaran kerja dalam operasional logistik. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan sistem pengawasan kerja agar pelanggaran dapat diminimalkan dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti terdorong untuk menelusuri lebih dalam pengaruh antara pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul: **"Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Logistik Pada PT Catur Sentosa Anugerah"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, terdapat beberapa permasalahan utama dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diselenggarakan PT Catur Sentosa Anugerah belum berjalan secara efektif, terlihat dari materi, metode, maupun evaluasi pasca pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan,

Kondisi ini menyebabkan pelatihan belum mampu meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan secara maksimal.

2. Pengawasan kerja yang dilakukan masih belum optimal, baik dari segi kejelasan standar, pelaksanaan di lapangan, maupun evaluasi. Hal ini menyebabkan aktivitas kerja tidak sepenuhnya terkontrol, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan kerja yang berulang.
3. Dalam kegiatan operasional, masih terjadi berbagai pelanggaran seperti ketidaksesuaian barang dengan dokumen, kehilangan barang, serta penyimpangan barang. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan belum berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Penurunan performa kerja karyawan pada indikator-indikator utama, khususnya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja, yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dari pelaksanaan pelatihan dan pengawasan kerja yang tidak efektif.
5. Pengawasan terhadap aset perusahaan masih belum optimal, khususnya pada penggunaan kendaraan operasional dan bahan bakar (BBM). Hal ini menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem pengendalian aset. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan penyalahgunaan aset dan menurunkan efisiensi kerja karyawan pada bagian operasional logistik.
6. Koordinasi antar karyawan dalam kegiatan operasional logistik belum berjalan secara efektif. Hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi antara bagian administrasi, checker, dan tenaga lapangan. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan kesalahan dalam proses pengiriman barang.

1.3 Batasan Masalah

Merujuk pada berbagai permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, penelitian ini perlu diarahkan melalui penetapan ruang lingkup yang jelas agar tetap terfokus dan terstruktur serta dapat diselesaikan secara proporsional sesuai dengan keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti. Penetapan batasan ini dilakukan dengan mempertimbangkan keterbatasan dalam pengumpulan data, waktu penelitian, serta ruang lingkup variabel yang diteliti, tanpa mengurangi esensi dari tujuan penelitian.

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh pelatihan (X1) dan pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian operasional logistik PT Catur Sentosa Anugerah. Adapun subjek dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional logistik, sehingga hasil penelitian lebih terarah dan relevan dengan kondisi kerja di lapangan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan utama sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian Operasional Logistik pada PT Catur Sentosa Anugerah.
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Operasional Logistik pada PT Catur Sentosa Anugerah.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Operasional Logistik pada PT Catur Sentosa Anugerah.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah, maka penulis menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Operasional Logistik pada PT Catur Sentosa Anugerah.
2. Pengawasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Operasional Logistik pada PT Catur Sentosa Anugerah.
3. Pelatihan dan Pengawasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Operasional Logistik pada PT Catur Sentosa Anugerah.

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui efektivitas pelatihan yang diberikan perusahaan.

2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui peran pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1.7 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan paparan yang ada dalam tujuan serta rumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini ialah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari pada penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini mampu memperluas wawasan dan pemahaman, khususnya bidang manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja dan pengawasan kerja dengan kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memperbaiki sistem pelatihan dan pengawasan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi untuk penelitian lanjutan yang membahas permasalahan sejenis atau yang berkaitan.