

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kondisi ekonomi Indonesia saat ini menunjukkan pertumbuhan yang cukup stabil. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2024 Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia mencapai 22.139 kuadriliun rupiah. Produk Domestik Bruto (PDB) sendiri merupakan nilai pasar semua barang dan jasa akhir yang diproduksi di suatu negara dalam periode waktu tertentu. Pertumbuhan Produk Domestik Bruto pada tahun 2024 lalu tercatat sebesar 5,03%, dimana sedikit lebih rendah dibandingkan tahun 2023 yaitu sebesar 5,05%. Sementara itu, pada kuartal pertama tahun 2025, pertumbuhan ekonomi Indonesia sekitar 4,87%.

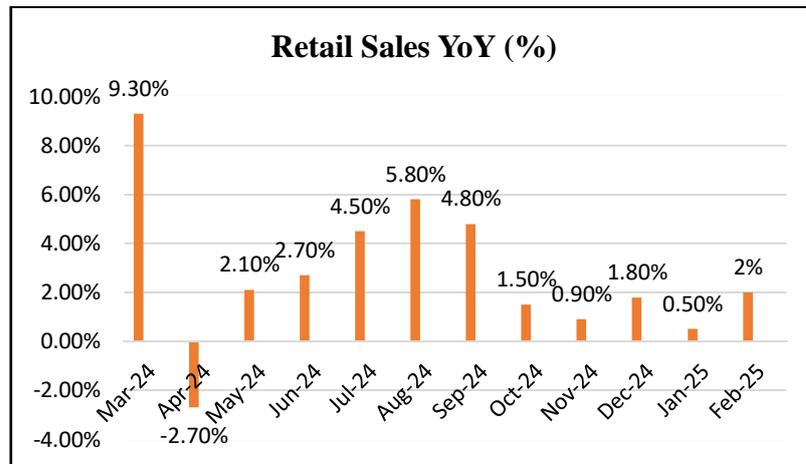
Menurut *World Bank*, Indonesia diklasifikasikan sebagai negara dengan pendapatan menengah ke atas dan merupakan negara industri baru, serta menjadi ekonomi terbesar di Asia Tenggara. Meskipun demikian, Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan ekonomi termasuk isu kemiskinan dan ketidaksetaraan, hambatan infrastruktur, serta masalah korupsi yang kian merebak. *World Bank* memproyeksikan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia rata-rata sebesar 4,9% untuk jangka menengah (2024-2026).

Kondisi ekonomi Indonesia yang terus berkembang dengan Produk Domestik Bruto (PDB) yang besar memberikan landasan yang kokoh bagi sektor ritel. Meskipun pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) menunjukkan adanya

tantangan seperti infrastruktur dan ketidaksetaraan yang masih ada, kontribusi besar dari konsumsi swasta seperti pengeluaran rumah tangga atau belanja konsumen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) secara langsung menyoroti peran penting sektor ritel dalam mendorong konsumsi domestik yang menjadikannya salah satu pilar penting dalam menjaga stabilitas dan pertumbuhan perekonomian Indonesia dalam jangka panjang.

Industri ritel memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Hal tersebut dikarenakan industri ritel merupakan salah satu motor penggerak utama nasional. Selain berkontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), industri ritel juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar, baik secara langsung di toko-toko maupun tidak langsung melalui rantai pasok, distribusi, serta layanan pendukung seperti pemasaran dan teknologi informasi. Bisnis ritel memfasilitasi akses konsumen terhadap berbagai produk dan layanan di seluruh dunia, mendukung ekonomi negara, dan menciptakan lapangan kerja tambahan.

Industri ritel berperan sebagai jembatan antara produsen dan konsumen akhir, yang membuat produk dapat didistribusikan secara efisien ke berbagai pasar baik lokal, nasional maupun global. Tanpa ritel, konsumen akan kesulitan memperoleh barang dan produsen akan kesulitan menjangkau target audiens mereka. Selain itu, ritel mendorong aktivitas ekonomi melalui peningkatan belanja konsumen yang merupakan pendorong utama Produk Domestik Bruto (PDB), serta menstimulasi industri lain seperti manufaktur, transportasi dan pemasaran.



**Gambar 1.1 Penjualan Ritel di Indonesia dalam Presentase *Year-over-Year*/YoY**  
Sumber: Bank Indonesia (2025)

Gambar 1.1 menunjukkan data pertumbuhan penjualan ritel di Indonesia dalam presentase *Year-over-Year*/YoY dari bulan Maret 2024 hingga Februari 2025. Berdasarkan data tersebut, penjualan paling tinggi selama 12 bulan terakhir yaitu berada di bulan Maret 2024 dan yang paling rendah mencapai titik minus yaitu pada bulan berikutnya April 2024. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja sektor ritel dalam keadaan yang tidak stabil, sehingga implikasinya yaitu para pelaku bisnis yang bekerja dibidang industri ritel harus terus mengoptimalkan strategi dalam manajemen sumber daya manusianya guna meningkatkan produktivitas serta menciptakan keunggulan kompetitif.

Ruang lingkup industri ritel tentunya sangat luas, mulai dari warung tradisional hingga jaringan *hypermarket modern* di perkotaan. Secara struktural, industri ritel dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu ritel tradisional dan *modern*. Ritel tradisional mencakup warung kelontong dan toko-toko kecil, sedangkan ritel modern mencakup *minimarket*, *supermarket*, *hypermarket*, serta *departemen store*.

PT XYZ merupakan perusahaan ritel *modern* asli Indonesia yang sudah bergerak sejak tahun 1980-an. PT XYZ menyediakan beragam kebutuhan pokok sehari-hari mulai dari makanan segar, hingga perlengkapan rumah tangga dan pakaian. Meskipun PT XYZ bukan perusahaan yang mendominasi pasar ritel di seluruh Indonesia, namun hingga kini perusahaan ini masih cukup banyak peminatnya terutama di wilayah Kota Bandung, Jawa Barat. Selain itu, di tahun 2000 di bulan Februari PT XYZ juga pernah menerima pengakuan dari pemerintah sebagai salah satu perintis ritel *modern* di Indonesia. Penghargaan tersebut merupakan bentuk pengakuan atas kontribusi dan peran penting PT XYZ dalam perkembangan industri ritel *modern* di Indonesia.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi PT XYZ adalah beradaptasi dengan fenomena signifikan di era serba digital dan *modern* saat ini.. Fenomena tersebut yaitu adanya berbagai macam *platform* digital seperti *e-commerce* yang memiliki dampak cukup signifikan terhadap perubahan perilaku dan preferensi konsumen dalam berbelanja. Munculnya *platform e-commerce* atau belanja *online* menawarkan kemudahan akses yang lebih besar bagi para konsumen. Hal tersebut tentunya merupakan tantangan besar bagi PT XYZ agar terus bisa berada di industri ritel dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, transformasi paling mendasar yang harus diprioritaskan terletak pada optimalisasi manajemen sumber daya manusianya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi di berbagai industri. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang signifikan

bagi setiap perusahaan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif juga memainkan peran penting dalam mengatasi berbagai tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada dalam sektor ritel di Indonesia. Industri ritel ini dikenal dengan tingkat *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, PT XYZ perlu mengembangkan tenaga kerja yang terampil dan mudah beradaptasi untuk memenuhi tuntutan sektor ritel yang terus berkembang.

Pengembangan sumber daya manusia dapat diawali dengan menumbuhkan motivasi berprestasi pada setiap karyawan. Menurut Larsen dan Buss dalam (Werdhiastutie et al., 2020), motivasi berprestasi didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan yang terbaik, menjadi sukses dan merasa mampu atau kompeten. Menumbuhkan motivasi berprestasi pada karyawan ritel berguna untuk membangun fondasi yang kuat dalam program pengembangan sumber daya manusia yang lebih luas. Motivasi berprestasi juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Gerai PT XYZ di Bandung Selama 4 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Jumlah Gerai
1	2021	31
2	2022	29
3	2023	26
4	2024	26

Sumber: Badan Pusat Statistik (2025)

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat bahwa terjadi penurunan jumlah gerai PT XYZ di Bandung dalam kurun waktu empat tahun terakhir dari 31 gerai (2021) menjadi 29 gerai (2022), kemudian 26 gerai di tahun 2023 dan 2024. Tren penurunan jumlah gerai PT XYZ ini mengindikasikan adanya tekanan bisnis yang

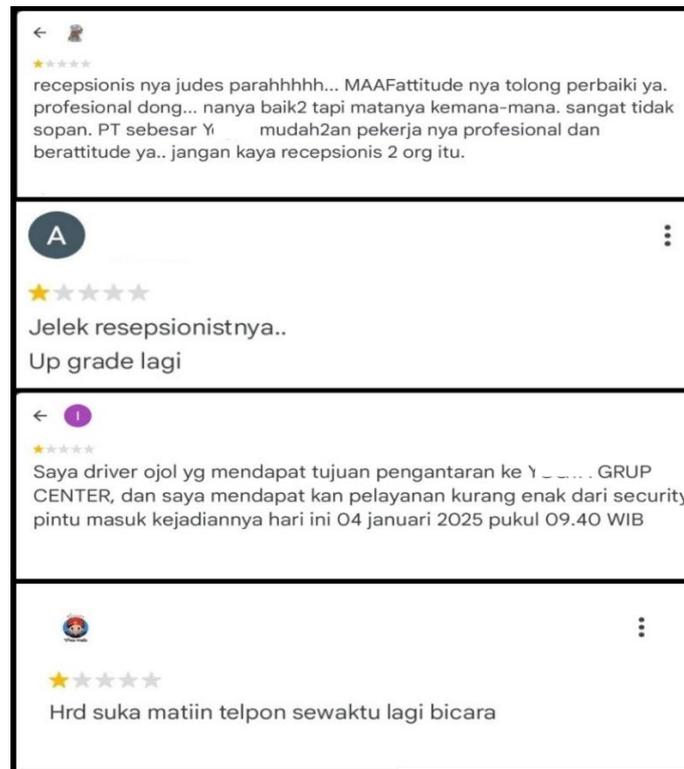
cukup signifikan seperti persaingan ketat dengan ritel besar yang lebih agresif dan adanya *platform e-commerce* yang lebih disukai oleh konsumen masa kini karena kemudahannya dalam proses pembelian. Penurunan tersebut dibuktikan dengan berita bahwa salah satu gerai cabang PT XYZ di daerah Cihampelas, Bandung yang telah melayani pelanggan selama kurang lebih dua dekade tutup pada November 2024. Penutupan ini meninggalkan kenangan mendalam bagi pelanggan setia yang kerap berbelanja di sana.

Fenomena tersebut tentunya dapat berdampak pada motivasi berprestasi karyawan melalui beberapa faktor, seperti ketidakpastian dan kecemasan kerja. Penutupan gerai dapat menciptakan kondisi ketidakpastian dan kecemasan di kalangan karyawan. Hal tersebut juga dikuatkan oleh pernyataan dari salah satu karyawan yang bekerja di PT XYZ jalan Buah Batu, Bandung bahwa ditempatnya bekerja terutama divisi keuangan terdapat kebingungan diantara staf tetap yang harus dipindahkan karena kelebihan karyawan. Hal tersebut berpotensi mengganggu efektivitas kerja dan juga dapat berdampak pada performa perusahaan serta menimbulkan kecemasan akan posisi kerja yang mungkin tidak sesuai harapan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Siagian & Yafiz, 2023) bahwa karyawan yang mengalami kondisi dengan tingkat kecemasan atau kewaspadaan yang tinggi bersumber dari perusahaan yang tidak dapat menjamin seorang karyawan atau ketidakpastian dari tempatnya bekerja. Selain itu, penutupan atau penurunan gerai tempat mereka bekerja juga dapat menurunkan semangat dan moral karyawan yang tersisa. Kondisi tersebut dapat

memicu penurunan motivasi untuk berprestasi karena keberhasilan individu terasa kurang relevan dalam konteks penurunan keseluruhan perusahaan. Dengan demikian, upaya berkelanjutan untuk memelihara dan meningkatkan motivasi berprestasi karyawan dalam menghadapi tantangan yang tidak stabil atau dapat berubah sewaktu-waktu, organisasi khususnya PT XYZ perlu mengadopsi pendekatan di mana karyawan dilibatkan dalam menetapkan target kinerja mereka sendiri. Pendekatan tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan tanggung jawab pribadi tetapi juga membangun keterikatan emosional, kognitif dan fisik antara karyawan dengan tujuan organisasi.

Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan performa ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta (Seprianto, 2021). Karyawan yang merasa terlibat baik secara emosional, kognitif maupun fisiknya mereka akan sangat fokus pada pekerjaannya, antusias dan termotivasi bekerja secara ekstra untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi yang berkelanjutan dalam jangka waktu yang lama. Dalam industri ritel karyawan seringkali dihadapkan pada jadwal kerja yang panjang dan tidak teratur, yang secara signifikan berkontribusi pada tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Selain itu, karakteristik dari pekerjaan ritel sendiri yaitu harus selalu serba cepat di mana melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan secara intens, dan seringkali memiliki target penjualan yang ketat serta lingkungan kerja yang sering cepat berubah, sehingga menimbulkan tekanan fisik dan mental yang besar bagi para pekerja.



**Gambar 1.2 Ulasan Pelanggan tentang Pelayanan Beberapa Karyawan PT XYZ  
Buah Batu, Bandung**  
Sumber: Google Review (2025)

Berdasarkan ulasan pelanggan, terlihat bahwa masih ada sejumlah pelanggan serta individu yang berinteraksi dengan karyawan PT XYZ di mana mengalami ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh beberapa karyawan. Situasi tersebut jelas menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk segera melakukan perbaikan, mengingat bahwa ketidakpuasan pelanggan dapat berakar dari kurangnya keterlibatan karyawan yang berimplikasi pada rendahnya motivasi mereka dalam menjalankan tugas. Dalam industri ritel, kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan merupakan faktor penting yang tidak hanya mempengaruhi kepuasan pelanggan, tetapi juga berperan penting dalam

kelangsungan operasional perusahaan serta berkontribusi pada pembentukan citra positif perusahaan di mata masyarakat.

Karyawan ritel yang menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung secara proaktif memberikan layanan yang bagus. Mereka tidak hanya sekedar memenuhi permintaan standar, tetapi juga berinisiatif untuk menawarkan bantuan tambahan hingga membangun interaksi positif dan personal. Mengingat persaingan yang ketat dan fokus yang kuat pada kepuasan pelanggan dalam sektor ritel, upaya berkelanjutan untuk mempertahankan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan jangka panjang. Karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaan dan perusahaan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka, loyalitas pelanggan, dan pada akhirnya profitabilitas perusahaan.

Selain faktor keterlibatan karyawan, berdasarkan teori dua faktor Herzberg dalam (Azwanda et al., 2024) bahwa faktor pelatihan juga berkontribusi pada motivasi berprestasi karyawan. Sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 11 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Dengan mengimplementasikan program pelatihan yang terstruktur, karyawan akan lebih merasa bersemangat dan termotivasi untuk berprestasi. Dan hasilnya potensi dari masing-masing individu bisa berkembang secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Berikut ini terdapat temuan hasil kuesioner pra

survei yang dilakukan oleh peneliti mengenai variabel pelatihan kepada 30 responden karyawan PT XYZ di jalan Buah Batu, Bandung sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Pelatihan pada Karyawan PT XYZ Bandung**

Dimensi	Indikator	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Tujuan Pelatihan	Kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan organisasi	4	12	11	2	1	106	3,53
	Kejelasan tujuan pelatihan bagi peserta	8	14	6	2	0	118	3,93
Materi Pelatihan	Relevansi materi dengan pekerjaan	8	13	7	1	1	116	3,86
	Kualitas materi pelatihan	4	18	5	2	1	112	3,73
Metode Pelatihan	Kesesuaian metode dengan tujuan pelatihan	8	17	5	0	0	123	4,10
	Interaktivitas dan keterlibatan peserta	3	9	14	2	2	99	3,30
Evaluasi Pelatihan	Peningkatan kompetensi peserta	6	14	9	1	0	115	3,83
	Dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi	2	17	6	5	0	106	3,53
<b>TOTAL RATA-RATA</b>							<b>3,72</b>	

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti (2025)

Tabel 1.2 menunjukkan nilai total rata-rata sebesar 3,72. Meskipun nilai tersebut tergolong tidak ekstrim rendah, terdapat beberapa aspek menunjukkan potensi masalah yang perlu mendapat perhatian lebih. Aspek pertama yang perlu ditingkatkan kembali yaitu interaktivitas dan keterlibatan peserta dalam pelaksanaan pelatihan. Dalam konteks pembelajaran yang efektif, interaksi antara pemberi materi dan peserta, serta sesama peserta menjadi faktor penentu dalam

memfasilitasi pemahaman konsep, memperjelas keraguan, dan membangun pemikiran yang kritis. Nilai dari tingkat interaktivitas dan keterlibatan yang kurang optimal tersebut mengindikasikan adanya potensi yang belum dimaksimalkan dalam menciptakan pengalaman belajar yang mendalam dan berdampak.

Aspek kedua yang perlu dioptimalkan kembali yaitu kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan organisasi. Melihat tentang pemberitaan mengenai penutupan gerai cabang PT XYZ di kawasan Cihampelas, Bandung mengindikasikan adanya bagian dalam sistem manajemen yang memerlukan evaluasi dan perbaikan. Salah satu langkah yang dapat diimplementasikan yaitu melalui program pelatihan kepada seluruh karyawan dengan harapan tidak ada lagi penutupan gerai di masa depan. Oleh karena itu, dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan, penyesuaian yang cermat antara tujuan pelatihan dengan kebutuhan organisasi sangat diperlukan. Terlebih di era sekarang yang serba digital, di mana interaksi dan penyebaran informasi sangat bergantung pada *platform* daring. Pengembangan kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan tren masa kini menjadi prioritas utama. Misalnya, peningkatan keterampilan individu dalam memanfaatkan media sosial secara efektif guna meningkatkan *engagement* dengan konsumen dan memperluas jangkauan publik.

Aspek dengan nilai rendah lainnya yaitu evaluasi pelatihan yang belum menghasilkan kompetensi sesuai harapan. Dari tabel 1.2 terlihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang merasakan dampak signifikan dari program pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua peserta pelatihan mampu menangkap manfaat secara optimal, sehingga secara tidak langsung kondisi

tersebut juga dapat berdampak pada produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kondisi tersebut terjadi karena jika karyawan tidak merasa pelatihan itu penting atau berguna, maka mereka akan menjadi sulit dan kurang optimal dalam menerapkan ilmu dan kemampuan baru pada pekerjaan sehari-hari. Akibatnya, semangat kerja berkurang dan potensi peningkatan hasil serta mutu kerja jadi terbatas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dilihat adanya permasalahan yang perlu diatasi serta aspek-aspek yang memerlukan optimalisasi lebih lanjut terutama terkait motivasi berprestasi karyawan PT XYZ yang diduga dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan dan pelatihan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk menjadikan isu-isu tersebut sebagai topik dan objek penelitian ini. Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN PT XYZ DI BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah di dalam penelitian ini diajukan untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian guna memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diduga mempengaruhi motivasi berprestasi karyawan PT XYZ.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi
  - a. Kecemasan dan ketidakpastian yang dirasakan karyawan terkait keberlangsungan pekerjaan mereka
  - b. Berkurangnya rasa semangat dan moral dalam bekerja
2. Keterlibatan Karyawan
  - a. Belum optimalnya sistem pelayanan yang diberikan oleh sejumlah karyawan
3. Pelatihan
  - a. Minimnya interaktivitas dan keterlibatan peserta dalam pelaksanaan pelatihan
  - b. Kesesuaian tujuan dengan kebutuhan organisasi yang belum optimal
  - c. Evaluasi pelatihan yang belum sepenuhnya menghasilkan kompetensi sesuai harapan

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya yaitu bagaimana:

1. Keterlibatan Karyawan di PT XYZ Bandung
2. Pelatihan Karyawan di PT XYZ Bandung
3. Motivasi Berprestasi Karyawan di PT XYZ Bandung

4. Pengaruh keterlibatan karyawan dan pelatihan terhadap motivasi berprestasi karyawan di PT XYZ Bandung, baik secara simultan maupun parsial

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keterlibatan Karyawan di PT XYZ Bandung
2. Pelatihan Karyawan di PT XYZ Bandung
3. Motivasi Berprestasi Karyawan di PT XYZ Bandung
4. Besarnya pengaruh keterlibatan karyawan dan pelatihan terhadap motivasi berprestasi karyawan di PT XYZ Bandung, baik secara simultan maupun parsial

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis saja, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Keterlibatan Karyawan, Pelatihan dan Motivasi Berprestasi karyawan. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Memperluas pemahaman konsep atau teori ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Pelatihan terhadap Motivasi Berprestasi karyawan
2. Mengetahui definisi serta pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Pelatihan terhadap Motivasi Berprestasi karyawan
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam bidang akademik serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman penulis dan dapat dijadikan dasar perbandingan antara teori-teori yang dipelajari selama perkuliahan dengan praktek selama penelitian

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif dan informasi yang bermanfaat dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT XYZ Bandung
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi karyawan di PT XYZ Bandung

3. Bagi Pihak Lain

- a. Sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang sedang melakukan

penelitian dengan bidang kajian yang sama

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, serta diharapkan dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapatkan saat kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi sebagai bahan referensi mengenai keterlibatan karyawan, pelatihan, dan motivasi berprestasi, serta referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya