PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN KERJA, DAN SISTEM *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. TRIJAYA PERGUDANGAN BORNEO *BUSINESS ICON* KUBU RAYA)

SKIRPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

YEDIJA ADI PRIADI
B1021211096

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama	: Yedija Adi Priadi
NIM	: B1021211096
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Trijaya Pergudangaan Borneo *Business Icon* Kubu Raya).

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 2026

Yedija Adi Priadi
NIM. B1021211096

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Yedija Adi Priadi
NIM	: B1021211096
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:
Judul Skripsi	:

"Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Trijaya Pergudangaan Borneo *Business Icon* Kubu Raya)."

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 2026

Yedija Adi Priadi
NIM. B1021211096

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Trijaya Pergudangan Borneo *Business Icon* Kubu Raya)

Penanggung Jawab Yuridis

Yedija Adi Priadi
NIM B1021211096

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 21 Juli 2026

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. 197904072002122003	3/08 - 26	
2	Pembimbing 2	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E.,M.M. 196909032000031001	3/08 - 26	
3	Penguji 1	Prof. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. 197402021998031001	3/08 - 26	
4	Penguji 2	Efa Irdhayanti, S.E., M.M. 198404142023212039	3/08 - 26	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 14 AUG 2026
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN KERJA, DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. TRIJAYA PERGUDANGAAN BORNEO BUSINESS ICON KUBU RAYA)

Oleh:
Yedija Adi Priadi
B1021211096

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan kerja, dan sistem reward terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Trijaya Pergudangaan Borneo Business Icon Kubu Raya). Latar belakang penelitian ini berawal dari temuan pra-survei yang menunjukkan rendahnya kompetensi kerja, kurangnya pelatihan dalam mengikuti standar operasional prosedur (SOP), serta adanya konflik reward antar karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 55 karyawan pada CV. Trijaya Pergudangaan Borneo Business Icon Kubu Raya. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4 untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,232, yang berarti semakin tinggi kompetensi kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Variabel pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,428, menunjukkan bahwa sistem pelatihan kerja dalam menjalankan tugas meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Sementara itu, sistem reward memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,317 yang menegaskan pentingnya sistem reward dalam mendukung produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut secara terpadu dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal pada karyawan CV. Trijaya Pergudangaan Borneo Business Icon Kubu Raya.

Kata kunci : Kompetensi, Pelatihan Kerja, Sistem Reward, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF COMPETENCY, JOB TRAINING, AND REWARD SYSTEMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A STUDY AT CV. TRIJAYA PERGUDAGAN BORNEO BUSINESS ICON KUBU RAYA)

By:
Yedija Adi Priadi
B1021211096

Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competency, job training, and reward systems on employee performance (a study at CV. Trijaya Pergudangaan Borneo Business Icon Kubu Raya). The background to this study stems from pre-survey findings indicating low job competency, lack of training in following standard operating procedures (SOPs), and conflict over rewards among employees, which impacts performance decline. The approach used was a quantitative method, with data collection using questionnaires distributed to 55 employees at CV. Trijaya Pergudangaan Borneo Business Icon Kubu Raya. Data analysis was performed using the Partial Least Squares (PLS-SEM) method using SmartPLS 4 software to test the relationship between the study variables.

The results showed that the competency variable had a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.232, indicating that higher job competency, better performance. The job training variable also had a positive and significant effect on performance with a coefficient value of 0.428, indicating that the job training system in carrying out tasks increases work effectiveness and efficiency. Meanwhile, the reward system had a positive and significant impact, with a coefficient value of 0.317, confirming the importance of the reward system in supporting productivity. This finding suggests that improving these three factors in an integrated manner can result in more optimal performance among employees at CV. Trijaya Pergudangaan Borneo Business Icon Kubu Raya.

Keywords: Competence, Job Training, Reward System, Employee Performance

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN KERJA, DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. TRIJAYA PERGUDANGAN BORNEO *BUSINESS ICON* KUBU RAYA)

1. Latar Belakang dan Tujuan Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola SDM secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan produktivitas, efektivitas operasional, dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas SDM melalui pengembangan kompetensi, pelatihan kerja, dan penerapan sistem reward yang tepat.

CV. Trijaya sebagai perusahaan distribusi sembako mengalami perkembangan jumlah karyawan yang meningkat secara bertahap pasca pandemi COVID-19. Berdasarkan evaluasi kinerja perusahaan tahun 2024, sebagian besar target strategis perusahaan telah tercapai, seperti peningkatan distribusi sembako, kepuasan pelanggan, dan pengembangan SDM. Namun demikian, masih terdapat beberapa target yang belum tercapai secara optimal, yaitu efisiensi biaya operasional dan ketepatan pengiriman barang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih memerlukan peningkatan.

Permasalahan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh kompetensi karyawan yang belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan, khususnya dalam pemahaman manajemen stok dan penguasaan area pengiriman. Selain itu, pelatihan kerja yang diberikan perusahaan belum terlaksana secara maksimal pada beberapa program tertentu. Perusahaan juga telah menerapkan sistem reward sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan, namun pelaksanaannya masih belum sepenuhnya optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan kerja, dan sistem reward terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan kerja, dan sistem reward terhadap kinerja karyawan pada CV. Trijaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh sistem reward terhadap kinerja karyawan pada CV. Trijaya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 55 karyawan CV. Trijaya, menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square -Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Variabel bebas yang digunakan meliputi kompetensi (X1), pelatihan kerja (X2), dan sistem reward (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3. Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,232. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,428. Karyawan yang menerapkan pelatihan kerja tinggi cenderung lebih tepat waktu, patuh terhadap peraturan, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Penerapan pelatihan kerja yang konsisten terbukti dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja di lingkungan CV. Trijaya.

Pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan

Variabel sistem reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,317. Sistem reward seperti bonus dan hadiah non-tunai yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas sehingga dapat menjaga loyalitas karyawan serta perasaan untuk memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai R-square sebesar 0,778, yang berarti 77,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, pelatihan kerja, dan sistem reward, sedangkan 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, pelatihan kerja, dan sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trijaya, baik secara parsial maupun simultan. Faktor pelatihan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

THESIS SUMMARY

THE EFFECT OF COMPETENCY, JOB TRAINING, AND REWARD SYSTEMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A STUDY AT CV. TRIJAYA PERGUDANGAN BORNEO BUSINESS ICON KUBU RAYA)

1. Background and Research Objectives

Human resources (HR) are a crucial factor in determining a company's success amidst increasingly competitive global competition. Companies are required to manage HR effectively and efficiently to optimally achieve company goals. Employee performance is a key aspect of human resource management because it directly relates to productivity, operational effectiveness, and company sustainability. Therefore, companies need to improve the quality of their HR through competency development, job training, and the implementation of an appropriate reward system.

CV. Trijaya, a staple food distribution company, has experienced a gradual increase in its employee base following the COVID-19 pandemic. Based on the company's 2024 performance evaluation, most of the company's strategic targets have been achieved, such as increasing staple food distribution, customer satisfaction, and HR development. However, several targets have not been optimally achieved, namely operational cost efficiency and timely delivery. This situation indicates that employee performance still requires improvement.

These performance issues are suspected to be influenced by employee competencies that do not fully meet company standards, particularly in understanding inventory management and mastery of delivery areas. Furthermore, the company's job training has not been optimally implemented in certain programs. The company has also implemented a reward system as a form of appreciation for employees, but its implementation has not been fully optimized.

Previous research has shown varying results regarding the influence of competency, job training, and reward systems on employee performance. Some studies indicate that these three variables have a significant influence on employee performance, while others show conflicting results. Based on this phenomenon and research gap, this study was conducted to analyze the influence of competency, job training, and reward systems on employee performance at CV. Trijaya.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of competency on employee performance, the influence of job training on employee performance, and the influence of reward systems on employee performance at CV. Trijaya.

2. Research Method

This study used a quantitative approach with a causal associative approach. Primary data was collected through questionnaires distributed to 55 employees of CV. Trijaya using total sample technique. Data analysis was performed using the Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method using SmartPLS 4 software. The independent variables used were competency (X1), job training (X2), and the reward system (X3), while the dependent variable was employee performance (Y).

3. Research Results

The Effect of Competence on Employee Performance

The results showed that competency has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient value of 0.232. This means that the higher the level of competency an employee possesses, the better their performance.

The Effect of Job Training on Employee Performance

Job training also has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient value of 0.428. Employees who receive high levels of job training tend to be more punctual, comply with regulations, and take responsibility in completing tasks. Consistent implementation of job training has been shown to increase work efficiency and effectiveness within CV. Trijaya.

The Influence of Reward Systems on Employee Performance

The reward system variable has a positive and significant influence on employee performance with a coefficient value of 0.317. Reward systems, such as bonuses and non-cash prizes, can contribute to increased motivation and productivity, thereby maintaining employee loyalty and a sense of commitment to the company.

Simultaneously, these three variables contribute to increased employee performance with an R-square value of 0.778, meaning that 77.8% of the variation in employee performance can be explained by competence, job training, and the reward system, while 22.2% is influenced by other factors outside this study.

4. Conclusion

This study concludes that competence, job training, and the reward system have a positive and significant influence on employee performance at CV. Trijaya, both partially and simultaneously. The job training factor is the most influential variable.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **i**
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 12
1.2.1 Pernyataan Masalah 12
1.2.2 Pertanyaan Penelitian 13
1.3 Tujuan Penelitian 13
1.4 Kontribusi Penelitian 13
1.4.1 Kontribusi Teoritis 13
1.4.2 Kontribusi Praktis 14
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 14
BAB II **16**
TINJAUAN PUSTAKA **16**
2.1 Landasan Teori 16
2.1.1 Kompetensi 16
2.1.2 Pelatihan Kerja 19
2.1.3 Reward 24
2.1.4 Kinerja 28
2.2 Kajian Empiris 34
2.3 Hipotesis Penelitian dan Kerangka Konseptual 39
2.3.1 Hipotesis Penelitian 39
2.3.2 Kerangka Konseptual 41
BAB III **42**
METODE PENELITIAN **42**
3.1 Bentuk Penelitian 42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 42
3.3 Data Penelitian 42
3.3.1 Jenis Data Penelitian 42
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data 43
3.4 Populasi dan Sampel 44
3.4.1 Populasi 44
3.4.2 Sampel 44
3.5 Variabel Penelitian dan Operasional Penelitian 44
3.5.1 Variabel Penelitian 44
3.5.2 Operasional Variabel Penelitian 45
3.6 Metode Analisis 47

3.6.1 Statistik Deskriptif 47
3.6.2 *Outer Model* 49
3.6.3 *Inner Model* 50
BAB IV 52
HASIL DAN PEMBAHASAN 52
4.1 Hasil 52
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian 52
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif Responden 52
4.1.3 Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden 54
4.2 Analisis Data 63
4.2.1 Outer Model 63
4.2.2 Inner Model 68
4.2.3 Pengujian Hipotesis 68
4.3 Pembahasan 71
4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja 71
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja 72
4.3.3 Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja 73
BAB V 76
PENUTUP 76
5.1 Kesimpulan 76
5.2 Saran 76
5.3 Keterbatasan Penelitian 77
DAFTAR PUSTAKA 79
LAMPIRAN 87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan CV. Trijaya 3
Tabel 1. 2 Evaluasi Kinerja Karyawan CV. Trijaya (Tahun 2024) 4
Tabel 1. 3 Evaluasi Kinerja Perusahaan CV. Trijaya (2020-2024) 6
Tabel 1. 4 Kompetensi/Kriteria Karyawan CV. Trijaya 7
Tabel 1. 5 Program Pelatihan Karyawan CV. Trijaya 8
Tabel 1. 6 Program Reward Karyawan CV. Trijaya 10
Tabel 3. 1 Skala Likert 44
Tabel 3. 2 Operasional variabel Penelitian 45
Tabel 3. 3 Pengukuran Variabel Penelitian 48
Tabel 4. 1 Responden Menurut Usia 53
Tabel 4. 2 Responden Menurut Jenis Kelamin 53
Tabel 4. 3 Responden Menurut Lama Bekerja 54
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban Responden 55
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi 55
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Kerja 58
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Sistem Reward 60
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja 62
Tabel 4. 9 Hasil Loading Factor 64
Tabel 4. 10 Hasil Average Variance Extracted (AVE) 65
Tabel 4. 11 Cross Loadings 66
Tabel 4. 12 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability 67
Tabel 4. 13 Coefficient Determinasi R-Square 68
Tabel 4. 14 Path Coefficient 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi CV. Trijaya 6
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 41
Gambar 4. 1 Path Coefficient 69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian 87
Lampiran 1. 2 Data Responden dan Tabulasi Data 90
Lampiran 1. 3 Hasil Output Analisis Data Smartpls 100

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hampir semua negara berusaha untuk menampilkan keunggulan sumber daya mereka (Saputra, 2024). Hal ini tentunya juga menghadirkan tantangan tersendiri bagi Indonesia melihat persaingan pada tingkat global yang semakin kencang. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dapat dikelola dengan maksimal demi meningkatkan kontribusi SDM terhadap perusahaan yang bersangkutan. Hal ini didukung pernyataan Mauliddiyah, (2021) yang mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki dua tujuan utama serta beberapa tujuan khusus. Tujuan utama MSDM adalah menjamin tersedianya tenaga kerja yang kompeten guna mendukung kelangsungan operasional perusahaan. Sementara itu, tujuan khususnya mencakup aspek sosial, perusahaan, fungsional, dan individu.

Kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk mewujudkan tujuannya terletak pada SDM yang mengelolanya. Perusahaan harus dapat mengelola SDM yang mereka miliki agar dapat berkontribusi terhadap setiap tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Uddin *et al*., 2023). Jika perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten tentunya akan mendorong pencapaian tujuan perusahaan yang lebih cepat serta hasil output berkualitas dan optimal (Sinaga & Axido, 2021).

MSDM merupakan ilmu yang mendalami bagaimana dapat mengelola SDM untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tetapi dengan efektif dan efisien (Amelia *et al*., 2022). Hariandja, (2002) mengatakan bahwa SDM merupakan salah satu faktor yang paling utama pada sebuah perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Kunci utama MSDM yaitu mengelola kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja dari seorang ketika menjalankan tugas yang diberikan (Fitri, 2024). Ketika sebuah perusahaan mengambil sebuah keputusan atau tindakan memerlukan karyawan yang berkompeten untuk melaksanakan dan mengendalikan operasionalnya sehingga perusahaan dapat tetap bertahan bahkan mencapai tujuannya. SDM

menjadi elemen yang krusial sehingga antara perusahaan dengan individu menjadi dua hal yang tidak dapat dipisahkan (Andrian *et al*., 2022). Tanpa SDM yang unggul, berbagai sumber daya lain seperti modal dan teknologi tidak akan termanfaatkan secara maksimal. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM berperan sebagai faktor utama dalam mewujudkan tujuan dan kesuksesan sebuah perusahaan (Meisella *et al*., 2023).

Perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi tidak terlepas dari ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, peningkatan kualitas SDM menjadi langkah strategis yang harus dilakukan secara berkelanjutan (Suciati & Deswarta, 2024). Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk terus mengoptimalkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas operasional (Fachrudin & Sholihin, 2021). Dalam konteks ini, SDM memegang peranan sentral sebagai penggerak utama dalam mencapai kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan SDM yang berkualitas menjadi kunci fundamental bagi kemajuan perusahaan (Royan *et al*., 2024). Peningkatan kualitas SDM dapat diwujudkan melalui berbagai upaya, seperti pengadaan pelatihan yang relevan, pemberian penghargaan (reward), serta penerapan sistem penilaian kinerja yang adil. Karyawan yang kompeten dan termotivasi akan lebih mampu memenuhi tuntutan kerja yang semakin dinamis. Sejalan dengan hal tersebut, pada tahun 2024 CV. Trijaya mencatat adanya peningkatan jumlah karyawan, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1 yang menjadi indikasi adanya pertumbuhan dan kebutuhan akan SDM yang lebih besar.

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan CV. Trijaya

Tahun	Jumlah Karyawan
2019	28
2020	25
2021	31
2022	45
2023	50
2024	55

Sumber : Data Primer, Wawancara

Berdasarkan Tabel 1.1 dari tahun 2019 hingga 2024 memperlihatkan adanya fluktuasi pada jumlah karyawan, terutama adanya penurunan jumlah karyawan pada tahun 2020 dari 28 karyawan menjadi 25 karyawan. Penurunan jumlah karyawan tersebut terjadi atas dampak pandemi COVID-19 sehingga menyebabkan banyak perusahaan tak terkecuali CV. Trijaya mengalami pendapatan yang menurun, efisiensi biaya, serta pengurangan jumlah karyawan. Setelah pandemi mereda, jumlah karyawan mengalami peningkatan yang cukup signifikan tepatnya terjadi pada tahun 2021 dimana jumlah karyawan mulai meningkat menjadi 31 karyawan. Kemudian pada tahun 2022-2024 jumlah karyawan terus meningkat yang menunjukkan perusahaan terus mengalami perkembangan. Peningkatan yang terjadi menunjukkan bisnis terus pulih serta permintaan distribusi sembako yang terus meningkat seiring dengan pulihnya ekonomi pasca-pandemi.

Berdasarkan Tabel 1.2 dibawah ini, pada aspek peningkatan distribusi sembako, capaian sebesar 96% melampaui target yang ditetapkan sebesar 95%. Hal ini mencerminkan kinerja unggul dari tim logistik dan pemasaran, serta keberhasilan penerapan strategi distribusi yang berjalan dengan efisien. Untuk menjaga dan meningkatkan hasil ini, disarankan adanya pelatihan lanjutan dan pemberian insentif yang mendorong motivasi kerja. Dalam hal kepuasan pelanggan, tim customer service dan penjualan berhasil meraih skor 92%, melebihi target 90%.

Tabel 1. 2

Evaluasi Kinerja Karyawan CV. Trijaya (Tahun 2024)

No	Tujuan Strategis	KPI/Target	Capaian 2024	Evaluasi Kinerja Karyawan
1	Meningkatkan distribusi sembako	95%	96%	Karyawan logistik dan pemasaran menunjukkan kinerja sangat baik. Strategi distribusi berhasil diterapkan dengan efektif. Perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui pelatihan lanjutan dan insentif.
2	Kepuasan pelanggan	90%	92%	Tim customer service dan sales berhasil meningkatkan kepuasan pelanggan. Perlu dipertahankan melalui monitoring layanan dan pelatihan komunikasi.
3	Efisiensi biaya operasional	85%	84%	Karyawan operasional menunjukkan peningkatan efisiensi, namun masih sedikit di bawah target. Perlu peninjauan proses kerja dan peningkatan kesadaran biaya.
4	Ketepatan pengiriman barang	90%	86%	Tim pengiriman menunjukkan perbaikan, namun belum mencapai target. Evaluasi perlu difokuskan pada sistem penjadwalan dan koordinasi gudang.
5	Pengembangan SDM	90%	90%	Partisipasi karyawan dalam pelatihan meningkat. Target pengembangan SDM tercapai. Perlu diterapkan sistem penilaian hasil pelatihan dan jalur karier yang jelas.

Sumber : Data Primer, 2025

Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan kepada pelanggan sudah berjalan dengan baik, didukung oleh komunikasi yang efektif. Keberhasilan

ini perlu dijaga melalui pemantauan kualitas layanan secara rutin dan peningkatan keterampilan komunikasi melalui pelatihan.

Untuk indikator efisiensi biaya operasional, hasil yang dicapai adalah 84%, sedikit di bawah target 85%. Meski terdapat peningkatan efisiensi, masih diperlukan evaluasi terhadap prosedur kerja yang ada, serta peningkatan kesadaran karyawan terhadap pengendalian biaya sebagai upaya perbaikan berkelanjutan. Capaian ketepatan pengiriman barang tercatat sebesar 86%, masih belum memenuhi target 90%. Meski ada kemajuan, evaluasi menyeluruh terhadap sistem penjadwalan dan koordinasi antarunit kerja, khususnya antara tim pengiriman dan gudang, perlu dilakukan agar akurasi pengiriman dapat ditingkatkan.

Sementara itu, pada aspek pengembangan SDM, perusahaan berhasil mencapai target 90%. Partisipasi karyawan dalam kegiatan pelatihan meningkat, menandakan adanya kesadaran terhadap pentingnya peningkatan kompetensi. Untuk memaksimalkan dampak pelatihan, disarankan penerapan sistem evaluasi hasil pelatihan serta pengembangan jalur karier yang terstruktur.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan di tahun 2024 menunjukkan tren yang cukup positif dengan pencapaian yang sebagian besar sesuai target. Meski begitu, tetap diperlukan langkah-langkah strategis guna menyempurnakan area yang masih memiliki celah untuk ditingkatkan.

Berdasarkan Tabel 1.3 dibawah ini, terdapat dua tujuan strategis yang belum dapat dicapai oleh perusahaan pada tahun 2024 yaitu efisiensi biaya operasional dengan target 85% sedangkan realisasinya hanya 84% dan ketepatan pengiriman barang dengan target 90% sedangkan realisasinya hanya 86%. Padahal, perusahaan telah memberikan pelatihan kerja kepada karyawan dengan adanya program pengembangan SDM yang sudah mencapai target sebesar 90%. Meskipun pelatihan kerja telah diberikan oleh perusahaan serta pelaksanaannya sudah tercapai sesuai target, namun efisiensi biaya operasional dan ketepatan pengiriman barang tetap tidak

mencapai target. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pelatihan yang diberikan dengan hasil kinerja karyawan di perusahaan.

Tabel 1. 3

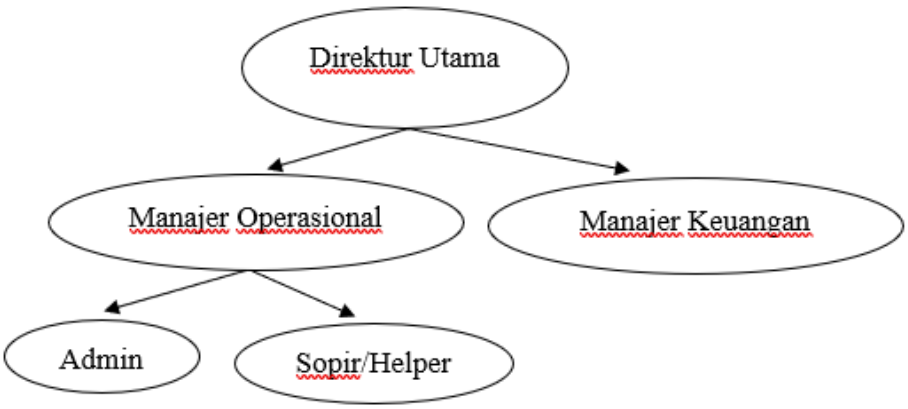
Evaluasi Kinerja Perusahaan CV. Trijaya (2020-2024)

No	Tujuan Strategis	KPI / Target	2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatkan distribusi sembako	95%	70%	73%	81%	88%	96%
2	Kepuasan pelanggan	90%	70%	74%	83%	90%	92%
3	Efisiensi biaya operasional	85%	64%	68%	76%	83%	84%
4	Ketepatan pengiriman barang	90%	69%	70%	78%	85%	86%
5	Pengembangan SDM	90%	67%	69%	77%	84%	90%

Sumber : Data Primer, 2025

Gambar 1. 1

Struktur Organisasi CV. Trijaya



Sumber : Data Primer, 2025

Struktur organisasi CV. Trijaya disusun secara hirarkis dengan Direktur Utama sebagai pucuk pimpinan tertinggi. Direktur Utama bertanggung jawab atas keseluruhan pengambilan keputusan strategis dan operasional perusahaan. Di bawah Direktur Utama, terdapat dua posisi manajerial utama

yaitu Manajer Operasional dan Manajer Keuangan. Manajer Operasional bertugas mengelola kegiatan sehari-hari yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan di lapangan serta koordinasi tim pelaksana, sedangkan Manajer Keuangan bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan perusahaan, termasuk anggaran, laporan keuangan, dan perpajakan. Mendukung fungsi operasional, Admin berada di bawah pengawasan langsung Manajer Operasional dan menjalankan tugas administratif seperti dokumentasi, pencatatan, dan korespondensi. Selain itu, posisi Sopir/Helper juga berada di bawah koordinasi Manajer Operasional, berperan penting dalam mendukung mobilitas dan kelancaran logistik perusahaan. Struktur ini menunjukkan alur koordinasi yang jelas dan efisien, memungkinkan pembagian tugas yang optimal dalam operasional harian perusahaan.

Tabel 1. 4

Kompetensi/Kriteria Karyawan CV. Trijaya

No	Kompetensi / Kriteria	Tercapai	Tidak Tercapai
1	Pendidikan minimal SMA	44 Karyawan	11 Karyawan
2	Bisa menggunakan teknologi dasar	55 Karyawan	0 Karyawan
3	Mengerti dasar manajemen stok	37 Karyawan	18 Karyawan
4	Memiliki SIM C/A	55 Karyawan	0 Karyawan
5	Mengenal area pengiriman	40 Karyawan	15 Karyawan

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang ada pada CV. Trijaya sudah memenuhi kompetensi atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, namun terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya dapat tercapai. Terdapat 11 karyawan yang berpendidikan dibawah standar minimal, hal ini dapat berdampak kepada operasional perusahaan serta standar kerja yang lebih baik. 18 karyawan juga belum dapat memahami manajemen stok dengan baik sehingga dapat menyebabkan kekeliruan pengelolaan inventaris serta berpotensi menghambat kelancaran distribusi sembako. Selain itu terdapat pula 15 karyawan yang belum dapat

mengenal area pengiriman dengan baik, yang dapat menimbulkan dampak pada efisiensi distribusi, keterlambatan pengiriman, dan peningkatan biaya operasional akibat kesalahan rute.

Kompetensi karyawan menjadi sebuah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki karyawan untuk mengerjakan tugas serta tanggung jawab secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi lebih baik cenderung untuk bekerja dengan produktif, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien, serta dapat berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian Muslimat, (2020) mengungkapkan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa diungkapkan oleh Budiarto & Raqib, (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Maherza *et al*., (2024) menyatakan kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1. 5

Program Pelatihan Karyawan CV. Trijaya

No	Program Pelatihan Karyawan CV. Trijaya	Jumlah Karyawan yang Mengikuti
1	Manajemen stok & gudang	34
2	Pelayanan pelanggan	55
3	Pelatihan *digital marketing*	11
4	*Handling complaint & problem solving*	16
5	Keselamatan & Kesehatan kerja (K3)	34
6	Manajemen waktu & efisiensi kerja	55

Sumber : Data Primer, 2025

Sebagai distributor sembako, CV. Trijaya memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kompetensi karyawannya dengan memberikan berbagai program pelatihan. Berdasarkan Tabel 1.5 perusahaan telah memberikan pelatihan manajemen stok & gudang untuk meningkatkan efisiensi pencatatan serta penempatan menyimpan stok barang, perusahaan juga memberikan pelatihan pelayanan pelanggan kepada karyawan untuk memberikan pengalaman terbaik kepada setiap pelanggan. Selain itu, karyawan juga mengikuti pelatihan K3 sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan aman dan lancar. Pelatihan manajemen waktu & efisiensi kerja juga telah diberikan secara bertahap.

Namun dalam pelaksanaan operasional, masih terdapat beberapa program yang belum tercapai atau terlaksana secara maksimal, seperti *handing complaint* & *problem solving* yang bertujuan memberikan kemampuan kepada karyawan menangani keluhan pelanggan secara profesional. Pelatihan ini belum dapat tercapai dengan maksimal dikarenakan keterbatasan waktu dan fokus utama perusahaan masih pada penguatan operasional dasar. Selain itu, pelatihan *digital marketing* belum dapat tercapai dikarenakan fokus penjualan perusahaan masih berbasis pada sistem *offline*.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari faktor kompetensi yang dimiliki, tetapi juga ditentukan dari faktor lain seperti pelatihan yang diberikan. Banyak perusahaan ketika mereka menginginkan kinerja dari setiap karyawannya lebih optimal menerapkan program pelatihan. Ketika perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan apa yang diperlukan karyawan, maka setiap karyawan dapat meningkatkan kemampuan berdasarkan setiap kebutuhan yang perusahaan perlukan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Yudantari & Andarwati, (2023) yang mengungkapkan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan Novrizal *et al*., (2024) menyatakan hasil yang berbeda bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 6

Program Reward Karyawan CV. Trijaya

No	Program *Reward* Karyawan CV. Trijaya	
	Tercapai	**Tidak Tercapai**
1	Bonus Kinerja	Program Liburan Karyawan
2	Hadiah Non-Tunai	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1.6 CV. Trijaya sudah berhasil memberikan beberapa *reward* kepada karyawan yang mencerminkan perusahaan menghargai setiap kinerja karyawan. Sistem *reward* yang perusahaan telah capai meliputi bonus kinerja, dan hadiah non-tunai yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas sehingga dapat menjaga loyalitas karyawan serta perasaan untuk memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan. Namun, masih terdapat *reward* yang perusahaan belum dapat wujudkan seperti program liburan karyawan dikarenakan tingginya permintaan operasional sehingga perusahaan harus memprioritaskan biaya operasional untuk dapat menjaga harga barang tetap kompetitif.

Penerapan sistem *reward* dengan adil dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha serta kontribusi yang mereka beri dihargai oleh perusahaan, karyawan cenderung untuk memiliki motivasi yang lebih untuk dapat mencapai target yang telah perusahaan berikan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiastuti, (2025) yang menyatakan pemberian *reward* mimiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al*., (2021) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Karyawan yang berkompeten memainkan peran penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai efektivitas serta produktivitas demi mencapai tujuan perusahaan. Semakin seorang karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan untuk menjalankan tugas maka

tujuan atau target kerja yang telah ditetapkan perusahaan akan semakin mudah untuk dicapai. Kinerja karyawan menjadi instrumen yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan (Widodo & Yandi, 2022). Di sisi lain, pelatihan kerja juga menjadi faktor pendukung bagi seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kompetensi melalui pemberian pengetahuan serta pemahaman mendalam tentang tugas apa yang diberikan kepada karyawan serta bagaimana karyawan tersebut dapat mencapainya. Pengetahuan serta keterampilan karyawan yang didapat melalui pelatihan akan menjadi bekal yang penting untuk menghadapi perubahan teknologi, produk, serta sistem yang pesat (Novie *et al*., 2023). Pemberian pelatihan terhadap karyawan tentunya akan membantu karyawan tersebut untuk meningkatkan keterampilan teknis serta *soft skills* sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, *reward* yang perusahaan berikan juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil terbaik yang dapat mereka berikan. *Reward* adalah bentuk apresiasi yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapian karyawan (Pratama & Handayani, 2022). Ketika perusahaan menerapkan sistem *reward* yang adil dan transparan, banyak karyawan merasa akan lebih dihargai yang berakhir pada kinerja mereka akan meningkat.

Kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas kerja ketika mereka menjalankan tugasnya. Ketika kompetensi karyawan belum optimal, perusahaan perlu memberikan pelatihan yang selaras untuk dapat meningkatkan kapasitas mereka. Dengan adanya pelatihan yang diberikan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan kerja mereka dengan standar yang lebih baik sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif.

Karyawan yang mampu menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan, menunjukkan peningkatan kinerja, serta memberikan kontribusi langsung bagi perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan *reward*. Penghargaan ini dapat berupa bentuk bonus, promosi, atau

pengakuan dari perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas setiap meningkatnya kinerja karyawan setelah mereka mengikuti pelatihan.

Ketika *reward* yang diberikan sesuai dengan setiap pencapaian karyawan dapat memberikan motivasi yang lebih bagi karyawan. Ketika perusahaan menghargai setiap usaha dan kontribusi yang karyawan capai maka mereka akan lebih semangat untuk bekerja, lebih loyal terhadap perusahaan, dan berusahaan untuk terus memberikan kualitas pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian, reward yang perusahaan berikan secara tepat mendorong terciptanya lungkungan pekerjaan yang lebih kompetitif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan "(Studi Pada Karyawan CV. Trijaya)".**

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Penelitian ini membahas serta meneliti pengaruh dan hubungan antara kompetensi, pelatihan kerja, dan sistem *reward* yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di CV. Trijaya. Setiap karyawan yang bekerja dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal untuk dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun kenyataannya masih terdapat kendala terkait kesiapan dan efektivitas karyawan saat menjalankan tugasnya yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, efektivitas pelatihan kerja, serta sistem *reward* yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas, disimpulkan kinerja karyawan di CV. Trijya masih belum maksimal, hal ini terutama disebabkan oleh aspek kompetensi, efektivitas pelatihan kerja, dan penerapan sistem *reward*. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dan

mengidentifikasi penyebab utama yang berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja mereka.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, penelitian ini berfokus kepada permasalahan terkait "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Trijaya)"

Pertanyaan penelitian sebagai tindak lanjut dari rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV. Trijaya?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV. Trijaya?
3. Apakah Sistem *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Trijaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman serta menilai sejauh mana faktor-faktor tertentu mempengaruhi kinerja karyawan CV. Trijaya. Tujuan penelitian secara lebih spesifik sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis sejauh mana Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Trijaya.
2. Mengetahui dan menganalisis sejauh mana Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Trijaya.
3. Mengetahui dan menganalisis sejauh mana Sistem *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Trijaya.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai peran kompetensi, efektivitas pelatihan kerja, serta sistem *reward* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, setiap temuan yang ada diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi di bidang MSDM bagi penelitian-penelitian selanjutnya sekaligus menjadi pedoman bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan setiap strategi yang akan dijalankan sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Diharapkan hasil dari setiap penelitian dapat berdampak bagi banyak pihak, seperti :

1. Bagi karyawan

   Melalui penelitian yang telah dilaksanakan di CV. Trijaya diharapkan wawasan dan pengetahuan dari setiap karyawan dapat meningkat mengenai pentingnya kompetensi, pelatihan kerja, serta sistem *reward* yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian, karyawan dapat lebih termotivasi untuk terus mengembangkan keterampilan dan produktivitas kerja.

2. Bagi manajemen CV. Trijaya

   Hasil dari penelitian ini dapat menjadi pedoman atau memberi masukan terhadap manajemen CV. Trijaya untuk dapat merumuskan kebijakan dengan lebih efektif, khususnya pada sektor pengembangan kompetensi, pelaksanaan pelatihan kerja yang lebih terarah, serta penerapan sistem *reward* yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara optimal.

3. Bagi peneliti lain

   Hasil penelitian ini juga dapat berguna bagi peneliti selanjutnya dimana setiap temuan yang ada dapat dijadikan perbandingan atau referensi studi serupa tentang berbagai faktor SDM yang mempengaruhi kinerja karyawan sektor publik maupun swasta.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

CV. Trijaya merupakan sebuah distributor sembako yang bergerak untuk mendistribusikan berbagai kebutuhan pokok seperti beras, minyak goreng, tepung, dan bahan pangan lainnya. Perusahaan ini mulai menjalankan

operasionalnya sejak tahun 2019. CV. Trijaya memiliki kantor utama di kawasan pergudangan *Borneo Business Icon* (BBI) tepatnya di Jalan Mayor Alianyang, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya.

CV. Trijaya didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan bahan pokok dengan harga yang kompetitif. Perusahaan yang merupakan distributor berperan menjadi perantara antara produsen dan pengecer, memastikan di pasar pasokan barang tetap tersedia. Dengan meningkatnya permintaan di sektor retail dan grosir, CV. Trijaya terus melakukan ekspansi, memperluas jaringan distribusi, dan meningkatkan sistem manajemen logistiknya. Visi perusahaan adalah "Menjadi distributor sembako terpercaya yang menyediakan produk berkualitas dengan harga terjangkau serta pelayanan terbaik bagi pelanggan".

Adapun misi dari perusahaan ini yaitu :

1. Menyediakan berbagai kebutuhan pokok dengan pasokan yang stabil dan harga yang kompetitif.
2. Membangun hubungan yang kuat dengan pemasok dan pelanggan untuk menciptakan jaringan distribusi yang efektif.
3. Meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan.
4. Mengoptimalkan sistem logistik agar distribusi lebih cepat dan efisien.