

**ANALISIS PERSAINGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM RANGKA MENINGKATKAN PENJUALAN  
UNTUK MENDAPATKAN REWARD DI  
PERUSAHAAN CV. PAKIS JAYA ABADI**

**Laporan Magang MB-KM**

**Untuk memenuhi sebagai persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

**Program Studi Manajemen**



**Di susun Oleh:**

**Sinta Ayu Khoirunisa**

**Nim: 30401800321**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2022**

## Laporan Magang MB-KM

# ANALISIS PERSAINGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN PENJUALAN UNTUK MENDAPATKAN REWARD DI PERUSAHAAN CV. PAKIS JAYA ABADI

Disusun Oleh:

**Sinta Ayu Khoirunisa**

**Nim: 30401800321**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Laporan Magang MB-KM Program studi Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 18 Desember 2021

**Dosen Pembimbing Lapangan,**

**Dosen Supervisor**

**Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, M.M**

**Supriyanto**

**NIDN: 0014075101**



**ANALISIS PERSAINGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM RANGKA MENINGKATKAN PENJUALAN  
UNTUK MENDAPATKAN REWARD DI  
PERUSAHAAN CV. PAKIS JAYA ABADI**

**Disusun Oleh:**

**Sinta Ayu Khoirunisa**

**Nim: 30401800321**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 17 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan,

Dosen Penguji I

Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, M.M

Dr. Marno Nughroho, MM

NIDN: 0014075101

NIDN: 0608036601

Dosen Penguji II

Nurhidayati, SE, Msi, Ph.D

NIDN: 0630057201

Laporan magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 17 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

NIDN: 0626027201

**HALAMAN PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sinta Ayu Khoirunisa

NIM : 30401800321

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Telah menyatakan bahwa laporan MB-KM yang berjudul **ANALISIS PERSAINGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN PENJUALAN UNTUK MENDAPATKAN REWARD DI PERUSAHAAN CV. PAKIS JAYA ABADI**. Merupakan hasil yang saya buat sendiri dan benar keasliannya bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari hasil karya orang lain, adapun kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal yang tidak diperbolehkan baik sengaja atau tidak, saya akan bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi.

Kudus, 18 Desember 2021



Sinta Ayu Khoirunisa

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sinta Ayu Khoirunisa  
Nim : 30401800321  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Email/ No.Hp : [sintaayu0105@gmail.com](mailto:sintaayu0105@gmail.com)/ 085866385693

Bersama ini saya menyampaikan dengan sebenarnya bahwa tugas akhir saya yang memiliki judul ***“ANALISIS PERSAINGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN PENJUALAN UNTUK MENDAPATKAN REWARD DI PERUSAHAAN CV. PAKIS JAYA ABADI*** “ dan mengizinkan untuk dijadikan hak milik fakultas ekonomi universitas islam sultan agung dan juga memberikan hak kebebasan loyalty non-eksklusif guna di simpan, dialihkan media, di kelola di pusat data, di publikasi melalui internet atau sarana lain guna kepentingan akademik selama masih memakai nama penulis sebagai hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan **sebenar-benarnya**. Apabila dikemudian hari dapat dibuktinya adanya pelanggaran hak cipta serta plagiarisme dalam skripsi ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Kudus, 25 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



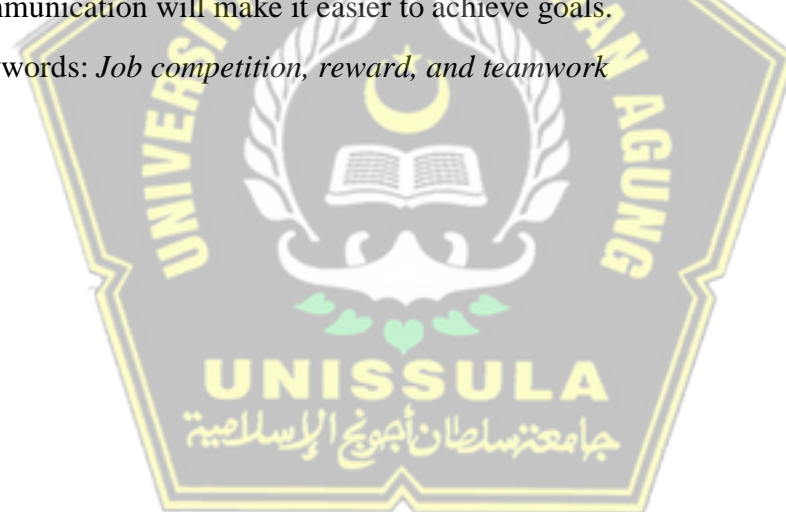
Sinta Ayu Khoirunisa

## ABSTRACT

**Analysis of Human Resources Competition In Order To Increase Sales To Get Rewards In Cv. Pakis Jaya Abadi.** Writing this report aims to find out the competition that occurs between fellow employees at Cv. Pakis jaya Abadi, in making sales in order to get rewards in the company. The author did an internship at Cv. Pakis Jaya Abadi for approximately 4 months under the supervision of supervisory lecturers and field supervisors. During the internship, the author's activities in the sales administration section are by entering sales data.

During the internship, the writer managed to identify the problems that occurred in Cv. Pakis Jaya Abadi, namely the existence of competition between fellow employees in the field of sales to get rewards. The company sets a target every month, whoever manages to exceed the target will get a reward. Competition occurs, there is a tendency to lie about the stock of goods available at each salesperson. The sales will secure the stock of goods they have in order to sell more goods and be able to exceed the sales target. After doing the analysis, it is true that there are employees who admit that there is competition within the company. By looking at the problems that occur, the author recommends being able to do team work and communicate to deal with these problems. However teamwork and communication will make it easier to achieve goals.

Keywords: *Job competition, reward, and teamwork*



## ABSTRAK

### **Analisis Persaingan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Penjualan Untuk Mendapatkan Reward Di Perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi.**

Penulisan laporan ini bertujuan untuk mengetahui persaingan yang terjadi antara sesama karyawan di Cv. Pakis jaya Abadi, dalam melakukan penjualan demi mendapatkan rewards di perusahaan. Penulis melakukan magang di Cv. Pakis Jaya Abadi selama kurang lebih 4 bulan dengan pengawasan Dosen supervisor dan Dosen Pembimbing Lapangan. Selama magang aktivitas yang dilakukan penulis dibagian administrasi penjualan dengan memasukkan data penjualan.

Selama aktivitas magang, penulis berhasil mengidentifikasi masalah yang terjadi di Cv. Pakis Jaya Abadi, yaitu adanya persaingan yang terjadi antara sesama karyawan pada bidang penjualan untuk mendapatkan reward. Perusahaan menetapkan target setiap bulan, siapa yang berhasil melampaui target akan mendapatkan reward. Persaingan terjadi ada kecenderungan untuk melakukan suatu kebohongan terkait stok barang yang tersedia di masing-masing sales. Para sales akan mengamankan stok barang yang mereka miliki agar bisa menjual barang lebih banyak dan mampu melampaui target penjualan. Setelah melakukan analisis memang benar ada karyawan yang mengakui adanya persaingan didalam perusahaan. Dengan melihat permasalahan yang terjadi penulis merekomendasikan untuk bisa melakukan kerja tim dan melakukan komunikasi untuk menangani masalah tersebut. Bagaimanapun kerja tim dan komunikasi akan mempermudah untuk mencapai tujuan.

Kata Kunci: *Persaingan kerja, reward, dan kerja tim*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, berkat, dan karunianya sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan pembuatan Laporan Magang di CV. PAKIS JAYA ABADI, dengan judul Laporan “Analisis Persaingan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Penjualan Untuk Mendapatkan Reward di Perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi”. Laporan yang penulis buat ini sebagai bentuk atau bukti fisik telah mengikuti program magang MB-KM yang telah diselenggarakan oleh Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA), dan juga sebagai syarat untuk memenuhi kelulusan yang telah ditentukan oleh Fakultas Ekonomi UNISSULA.

Penulis menyadari selama penyusunan laporan magang MB-KM ini banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak. Dengan kesempatan yang telah diberikan ini, tanpa mengurangi rasa hormat penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, MSi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah mendukung penuh program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM).
2. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen yang telah memberi arahan dan bimbingannya selama proses Magang dari awal sampai akhir.
3. Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, M.M, selaku dosen pembimbing lapangan yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan-masukan, dan motivasi



yang sangat bermanfaat bagi penulis selama mengikuti kegiatan magang dan juga selama proses penyusunan laporan magang.

4. Bapak Riyanto, selaku pimpinan CV. PAKIS JAYA ABADI, yang telah mendukung dan menerima penulis menjalankan aktivitas magang di CV. PAKIS JAYA ABADI.
5. Bapak Supriyanto, selaku Dosen Supervisor yang telah memberikan bimbingan dan dukungan selama proses berjalannya kegiatan magang.
6. Bapak dan Ibu seluruh karyawan CV. PAKIS JAYA ABADI, yang telah melakukan kerja sama dengan baik dalam melakukan kegiatan selama proses berjalannya kegiatan magang.
7. Orang tua yang telah mendukung, mendoakan, dan memotivasi tiada habisnya dan peranan kalian sangat besar bagi kehidupan penulis.
8. Sahabat dan teman-teman, yang telah mendukung, memotivasi, serta menemani setiap waktu dikala senang atau sedih.

Penulis menyadari bahwa laporan magang ini masih belum sempurna. Besar harapan penulis agar laporan magang ini mampu untuk memberikan informasi dan manfaat bagi semua pembaca.

Kudus, 29 Juli 2021



SINTA AYU KHOIRUNISA

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL .....                                    | i    |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                               | ii   |
| HALAMAN PERNYATAAN .....                               | iv   |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....                    | v    |
| ABSTRACT.....  | vi   |
| ABSTRAK.....   | vii  |
| KATA PENGANTAR .....                                   | viii |
| DAFTAR ISI.....  | x    |
| DAFTAR TABEL DAN DIAGRAM.....                          | xiii |
| BAB I.....   | 1    |
| PENDAHULUAN .....                                      | 1    |
| 1.1 Latar Belakang .....                               | 1    |
| 1.2 Tujuan.....  | 8    |
| 1.3 Sistematika Laporan.....                           | 8    |
| 1.3.1 BAB 1 PENDAHULUAN .....                          | 8    |
| 1.3.2 BAB II PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG .. | 9    |
| 1.3.3 BAB III IDENTIFIKASI MASALAH .....               | 10   |
| 1.3.4 BAB IV KAJIAN PUSTAKA .....                      | 10   |
| 1.3.5 BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....              | 10   |
| 1.3.6 KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....                  | 10   |
| 1.3.7 REFLEKSI DIRI.....                               | 11   |
| BAB II.....  | 12   |
| GAMBARAN ORGANISASI TEMPAT MAGANG .....                | 12   |
| 2.1 Profil Perusahaan.....                             | 12   |
| 2.1.1 Visi dan Misi Perusahaan .....                   | 13   |
| 2.1.2 Legalitas Badan Usaha .....                      | 14   |
| 2.1.3 Segmentasi Pasar .....                           | 14   |
| 2.1.4 Wilayah Pemasaran .....                          | 15   |
| 2.1.5 Struktur Organisasi Cv. Pakis Jaya Abadi.....    | 15   |
| 2.2 Aktivitas Magang .....                             | 22   |

|  |    |
|--|----|
| BAB III.....   | 27 |
| IDENTIFIKASI MASALAH.....  | 27 |
| BAB IV .....   | 36 |
| KAJIAN PUSTAKA.....  | 36 |
| 4.1 Sumber Daya Manusia .....  | 36 |
| 4.2 Konflik .....  | 38 |
| 4.2.1 Pengertian Konflik.....  | 38 |
| 4.2.2 Konflik Dalam Pandangan Islam.....   | 39 |
| 4.2.3 Cara Menangani Konflik .....   | 42 |
| 4.3 Kinerja Karyawan.....  | 44 |
| 4.4 Kepercayaan di Perusahaan.....   | 45 |
| 4.5 Komunikasi .....   | 47 |
| 4.6 Kerja sama Tim .....   | 48 |
| 4.7 Reward atau Penghargaan .....  | 49 |
| 4.7.1 Reward pandangan Islam.....  | 51 |
| 4.8 Budaya Organisasi.....   | 51 |
| BAB V .....  | 53 |
| ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....   | 53 |
| 5.1 Karakteristik Responden .....  | 53 |
| 5.2 Analisis Kasus .....   | 56 |
| 5.3 Solusi Pembahasan .....  | 61 |
| BAB VI.....  | 67 |
| KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....  | 67 |
| 6.1 Kesimpulan.....  | 67 |
| 6.2 Rekomendasi Untuk Perusahaan.....  | 68 |
| 6.3 Rekomendasi Untuk Program Studi.....   | 69 |
| BAB VII.....   | 71 |
| REFLEKSI DIRI.....   | 71 |
| 7.1 Hal Positif Selama Magang.....   | 71 |
| 7.2 Manfaat Magang Bagi Pengembangan dan kekurangan Soft-skill .....             | 72 |
| 7.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan dan kekurangan Kemampuan Kognitif ..... | 73 |
| 7.3.1 Manfaat Magang Terhadap Kemampuan Kognitif.....                            | 73 |
| 7.3.2 Kekurangan Kemampuan Kognitif Yang Dimiliki.....                           | 74 |

|   |     |
|---|-----|
| 7.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja .....                                  | 74  |
| 7.5 Rencana Perbaikan/ Pengembangan Diri, Karir, dan Pendidikan ..... | 75  |
| DAFTAR PUSTAKA .....  | 77  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....   | 79  |
| Lampiran 1 Kuesioner .....  | 79  |
| Lampiran 2 Hasil Kuesioner .....                                      | 82  |
| Lampiran 3 (Loogbook dan Absen Bulan Maret-Juli).....                 | 84  |
| Lampiran 4 Proses Bimbingan Dengan DPL .....                          | 120 |
| Lampiran 5 Proses Bimbingan Dengan Dosen supervisor.....              | 124 |
| Lampiran 6 Surat Permohonan Magang .....                              | 127 |
| Lampiran 7 Formulir Permohonan Magang.....                            | 128 |
| Lampiran 8 Penilaian Magang Oleh Dosen Supervisor .....               | 129 |



## DAFTAR TABEL DAN DIAGRAM

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Target dan realisasi Januari-Februari.....              | 30 |
| Tabel 3.2 Target dan realisasi Maret-April .....                  | 31 |
| Tabel 3.3 Target dan realisasi Mei.....                           | 32 |
| Diagram 3.1 Tercapai Atau Tidaknya Target Penjualan.....          | 33 |
| Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 53 |
| Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....           | 54 |
| Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....     | 54 |
| Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....   | 55 |
| Tabel 5.4 Deskripsi Variabel .....                                | 57 |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang, perusahaan dituntut untuk mampu lebih efektif dan efisien agar mampu menghadapi persaingan era globalisasi dimasa sekarang, perusahaan dituntut untuk mampu bekerja lebih keras supaya mampu untuk melawan persaingan yang semakin ketat. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa persaingan di era globalisasi membuat perusahaan harus lebih keras dalam meningkatkan daya saing agar menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bisa bertahan dalam kurun waktu yang panjang. Keikutsertaan karyawan dalam mengembangkan perusahaan dapat diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan mengatur standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati bersama antara pihak karyawan dengan perusahaan. Perusahaan perlu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar semua yang menjadi harapan atau tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang patut untuk diperhatikan perusahaan. Selain kinerja karyawan, hal besar yang patut untuk menjadi pandangan utama bagi perusahaan adalah sebuah konflik yang terjadi di dalam perusahaan tersebut. Di dalam perusahaan tidak menutup kemungkinan terjadinya suatu problematika, dari manapun sumbernya bisa dari karyawan dengan pimpinan ataupun karyawan dengan karyawan. Akan tetapi biasanya sebagian umum orang memandang suatu konflik sebagai sebuah topik

yang negatif, pada kenyataannya sudut pandang orang ketika melihat suatu permasalahan bisa menghasilkan nilai yang berbeda. Dalam pandangan Islam, suatu konflik dikatakan sebagai suatu bawaan alami dari manusia yang memperlihatkan suatu bukti atas penciptaan Allah SWT, yang dimulai dari berbagai faktor yang ditemukan di kehidupan. Penjelasan konflik juga telah dipaparkan di dalam Al-Qur'an yang terdapat di Q.S Al-Baqarah: 176, dengan bunyi “Yang demikian itu adalah karena Allah telah menurunkan Al kitab dengan membawa kebenaran; dan sebenarnya manusia yang berselisih tentang (kebenaran) Al kitab itu, benar-benar dalam penyimpangan yang jauh”.

Di dalam suatu urusan bisnis konflik dijadikan suatu tantangan atau sebagai pendorong agar perusahaan itu mampu untuk maju kedepan dengan menghadapi tantangan yang akan dihadapi tersebut.

Salah satu perusahaan yang harus dituntut untuk bisa berkembang terus kedepannya adalah perusahaan industri dalam bidang pertanian. Sektor perusahaan industri pertanian di Indonesia pada saat ini, masih akan terus digunakan sebagai salah satu perusahaan yang dirasa mampu untuk mensejahterakan rakyat Indonesia. Sektor pertanian di Indonesia memang saat ini masih digunakan dalam ruang lingkup untuk rakyat kecil, bahkan hampir 100 juta jiwa atau separuh dari rakyat Indonesia bekerja di bidang sektor pertanian. Dikarenakan sektor pertanian membahas masalah pangan manusia yang selalu dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Perusahaan pertanian sudah menarik banyak perhatian dari berbagai kalangan, industri pertanian beroperasi dalam menciptakan produk yang dapat digunakan dalam mengatasi masalah yang dialami para petani di Indonesia, seperti



masalah terkait tanaman, obat-obatan hewan yang merusak tanaman petani. Akan tetapi, sekarang industri pertanian tidak semata-mata hanya beroperasi untuk menciptakan produk untuk kesehatan tanaman atau perkebunan saja, industri pertanian sekarang sudah mulai beroperasi dalam menciptakan teknologi yang unggul. Yang nantinya teknologi atau alat yang diciptakan tersebut dapat mempermudah para petani di Indonesia dalam menciptakan suatu hasil (panen) yang memuaskan. Selain itu, pemerintah mempunyai peran dalam memajukan pertanian di Indonesia, menurut Menteri Pertanian (2015) Amran Sulaiman, pembangunan pertanian di Indonesia masih mengandalkan impor untuk memenuhi kebutuhan pangan dalam negeri. Sektor pertanian di Indonesia diprediksi akan jauh lebih maju kedepan mengalahkan pertanian di Jepang, Belanda, dan Amerika, apabila sistem yang digunakan benar dan petani mendapat lebih banyak perhatian dari pemerintah. Industri pertanian pada dasarnya hanya membantu para petani untuk mengatasi setiap masalah yang muncul untuk keperluan tanamannya. Seiring kemajuan teknologi sektor pertanian sekarang bisa dijangkau secara luas, di Indonesia sendiri industri pertanian sudah banyak berkembang yang akan membantu masalah para petani atau memudahkan para petani maupun kostumer lain dalam mengatasi masalah yang ditemukan.

Penelitian yang dilakukan Oeng Anwarudin, Sumardjo Sumardjo, Arif Satria, Anna Fatchiya (2020), mengungkapkan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara keseluruhan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan agribisnis petani muda.

Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa semakin tinggi akses petani muda terhadap TIK, maka akan semakin tinggi keberlanjutan usaha petani muda.

Penelitian peranan penyuluhan agribisnis petani muda di Majalengka tersebut juga menunjukkan bahwa fakta dilapangan peranan penyuluhan pertanian pemerintah mulai disubstitusi penyuluh swadaya, salah satu perannya adalah menjadi motivator dan konsultan yang dapat menjadi sumber motivasi dan contoh sukses bagi petani muda. Pada hasil penelitian yang dilakukan Oeng Anwarudin, Sumardjo Sumardjo, Arif Satria, Anna Fatchiya (2020), telah mendukung penelitian Haryanto et al (2017), Anwarudin dan Haryanto (2018), dan Haryanto et al. (2018). Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan dengan survei pengumpulan data dengan kuesioner dan menggunakan populasi para petani muda dengan jumlah sampel 137 orang menggunakan teknik cluster random sampling.

Penelitian yang dilakukan Deni Apriadi, Arie Yandi Saputra (2017), mengungkapkan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa penjualan produk pertanian yang dilakukan melalui *e-Commerce* berpengaruh positif terhadap perusahaan pertanian dan juga petani dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa pemasaran pertanian cukup memiliki peranan penting dalam upaya mendukung perekonomian di Indonesia.

Dalam penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan fakta bahwa, banyak dari kelompok masyarakat tidak diuntungkan dengan adanya permasalahan yang timbul disebabkan rantai distribusi penjualan produk pertanian yang cukup panjang

bagi petani dan konsumen. Fakta tersebut didukung dari laman [finance.detik.com](http://finance.detik.com) pada 10 Januari 2017, yang membahas terkait hal mengapa harga komoditi pertanian sering tidak menentu dan telah ditemukan salah satu alasannya adalah faktor geografis.

Sektor pertanian di wilayah Jawa Tengah mengalami pertumbuhan yang positif dengan bayangan resesi ekonomi yang sangat mungkin terjadi dan akan tumbuh sangat besar. Sudah banyak diketahui bahwa, sektor pertanian menjadi salah satu faktor yang masih akan tumbuh positif. Sektor pertanian di Jawa Tengah mulai pada tahun 2020, dimanfaatkan sebagai daya tarik orang untuk bersemangat dalam mengarungi bayang-bayang resesi ekonomi di era new normal. Karena, penerapan protokol kesehatan jika dikaitkan dengan proses bisnis sektor pertanian dirasa akan sangat kecil pengaruh negatifnya. Pada era new normal semua orang dituntut untuk bisa menjaga jarak dan selalu menggunakan masker, sedangkan kegiatan pertanian merupakan kegiatan yang cenderung didominasi interaksi dengan alam, dan cenderung melakukan pekerjaan secara individu tanpa ada interaksi dengan orang lain. Sumber pernyataan tersebut dikutip dari [Jatengdaily.com](http://Jatengdaily.com) pada tahun 2020.

Sedangkan sektor pertanian yang berada di Kudus Jawa Tengah, menurut KBRN Kudus pada tahun 2020, pemerintah Kudus berupaya menjaga lahan pertanian agar tidak beralih fungsi untuk kebutuhan industri. Walaupun, dengan meningkatnya investasi mampu menggerakkan ekonomi masyarakat Kudus. Menurut Bupati Kudus (Hartopo) di tahun 2020, lahan pertanian mempunyai peran yang penting dalam mencegah ketergantungan masyarakat Kudus terhadap produk atau barang impor, dengan begitu sektor pertanian masih akan tetap dipertahankan.

Menurut Hartopo, sejatinya Kudus mempunyai lahan pertanian mencapai 42.500 hektar, akan tetapi sebagian wilayah telah dibangun menjadi bangunan yang permanen. Hartopo juga mengatakan, walaupun Kudus mempunyai lahan pertanian yang cukup luas, sektor pertanian di Kudus sulit berkembang, karena masyarakat Kudus kurang pandai dalam berinovasi mengolah lahan pertanian. Hartopo mengatakan, bahwa Kudus menjadi salah satu daerah di Jawa tengah yang banyak dilihat oleh para investor, akan tetapi dengan banyaknya lahan yang dibatasi membuat banyak investor mundur. Sumber dari pernyataan tersebut dikutip dari beritasatu.com pada tahun 2020.

Pertanian di Indonesia pada 10 tahun kedepan diprediksi akan mengalami kepunahan. Hal tersebut dikarenakan, total petani di Indonesia kini berjumlah sekitar 38 juta orang, 70 persen diantaranya sudah berumur di atas 40-45 tahun. Sektor pertanian akan semakin menurun jika tidak ada regenerasi petani selanjutnya. Oleh karena itu, kementan mencoba mencari solusi untuk mencari regenerasi petani yang masih berusia milenial. Regenerasi diarahkan pada penciptaan pengusaha muda yang akan berfokus pada bidang pertanian yang nantinya akan diajak mengembangkan kewirausahaan dengan mengolah lahan pertanian dengan baik. Sumber pernyataan tersebut dikutip dari ayoyogya.com pada tahun 2021.

Dengan berkembangnya sektor pertanian di Indonesia yang berada di berbagai wilayah, tidak dipungkiri ada faktor pendukung yang menyebabkan tanaman para petani bisa tumbuh dengan baik, salah satu faktornya adalah pemberian obat atau pupuk pada tanaman. Salah satu bisnis pertanian di Kota Kudus yang berfokus pada

penjualan di bidang pertanian adalah Cv. Pakis Jaya Abadi. Cv. Pakis Jaya Abadi bergerak pada bidang perdagangan pupuk dan obat pemberantas hama. Cv. Pakis Jaya Abadi sudah ada sejak tahun 2006, dan sudah mengambil pemasaran secara luas mulai dari daerah Jawa Tengah hingga Jawa Timur, yang sudah banyak membantu para petani dengan masalah yang dihadapi mereka. Akan tetapi pergerakan dalam dunia bisnis tidak selalu berjalan dengan lancar, industri bisnis tentunya mengalami berbagai kendala yang disebabkan dari faktor internal ataupun eksternal. Seperti Cv. Pakis jaya Abadi terdapat konflik yang terjadi antara sesama karyawan yang saling berlomba untuk mendapatkan reward dari perusahaan. Para karyawan dituntut untuk bisa bekerja keras dengan menjual produk sebanyak-banyaknya ke pelanggan yang tersebar di berbagai wilayah. Akan tetapi dalam permasalahan ini, para karyawan cenderung akan melakukan kerja individu dibanding berdiskusi dengan yang lain. Dengan adanya kejadian tersebut akan menimbulkan hubungan yang tidak harmonis antar sesama karyawan, karena mereka bekerja didasari dengan peristiwa saling membohongi.

Mengupas tuntas hal yang mendasari terjadinya suatu permasalahan di perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi, yaitu mengapa karyawan saling bersaing dan berlomba dalam mendapatkan rewards dari perusahaan akan tetapi ada unsur kecenderungan saling membohongi dan akan mengakibatkan hilangnya kepercayaan antar karyawan. Dengan begitu penulis membuat laporan ini dimaksudkan untuk memperbaiki pola pikir karyawan di perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi agar tidak terjadi kesenjangan saling membohongi antar karyawan yang nantinya akan memicu pertengkaran dan ketidakharmonisan hubungan antar

karyawan, sehingga hubungan yang terjalin lama antar karyawan bisa menunjukkan hubungan yang harmonis dalam melakukan pekerjaan.

## **1.2 Tujuan**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka tujuan dari penulisan laporan yang berjudul “analisis persaingan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan penjualan untuk mendapatkan reward di perusahaan cv. pakis jaya abadi”, yaitu.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis persaingan yang terjadi antara sesama karyawan di Cv. Pakis jaya Abadi
2. Untuk mengetahui pola pikir karyawan dalam melakukan penjualan demi mendapatkan reward di perusahaan

## **1.3 Sistematika Laporan**

### **1.3.1 BAB 1 PENDAHULUAN**

Komponen pendahuluan menyangkut:

- 1) Latar Belakang dan Tujuan Magang
  - Penulis menguraikan latar belakang (argumen/alasan) dari topik yang dipilih dalam laporan magang.
  - Latar belakang menjelaskan dan menunjukkan urgensi dari topik yang dipilih. Misalnya menunjukkan urgensi dari keunikan topik (isu mutakhir), keunikan industri, permasalahan atau resiko yang ditimbulkan, atau perbedaan pendapat.



- Penulis menguraikan tujuan penulisan topik magang.
- Tujuan dari penulisan topik harus mencerminkan hal-hal yang akan diuraikan di bab analisis.

## 2) Sistematika Penulisan

Penulis menguraikan bab dan sub-bab yang terdapat dalam Laporan Magang.

### **1.3.2 BAB II PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG**

#### 1.3.2.1 Profil Organisasi

Penulis memasukkan sub-bab profil organisasi tempat magang. Apabila penulis membuat sub-bab profil organisasi, penulis menguraikan hal-hal berikut.

- Penulis menguraikan profil organisasi secara spesifik yang menjadi konteks dari topik yang dipilih.
- Profil organisasi mencakup karakteristik organisasi yang terkait dengan topik yang dibahas, yaitu dapat mencakup struktur organisasi, proses bisnis, ketentuan/peraturan terkait, dan sejenisnya.
- Profil organisasi juga mencakup proses penciptaan nilai untuk pemangku kepentingan yang dilakukan oleh organisasi tersebut (misalnya melalui produk atau jasa yang dihasilkan).
- Profil organisasi juga menjelaskan praktik manajemen dan akuntansi dalam membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya (khususnya yang terkait dengan topik yang diangkat dalam laporan ini).
- Profil organisasi harus mempertimbangkan persetujuan pengungkapan informasi yang diberikan oleh perusahaan tempat magang.



### 1.3.2.2 Aktivitas Magang

Penulis menguraikan seluruh aktivitas yang dilakukan selama magang.

### 1.3.3 BAB III IDENTIFIKASI MASALAH

Penulis mengidentifikasi masalah yang muncul dan memilih masalah yang paling penting untuk dipecahkan. Penulis juga bisa menjelaskan mengapa masalah yang dipilih itu demikian penting

### 1.3.4 BAB IV KAJIAN PUSTAKA

Penulis menguraikan teori yang dapat digunakan untuk membahas masalah penting yang dipilih dan yang sesuai dengan topik Laporan Magang.

### 1.3.5 BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

- 1) Penulis menguraikan kembali kasus/masalah penting yang menjadi topik pembahasan.
- 2) Penulis menguraikan kasus/masalah yang dipilih terkait latar belakang, substansinya, dan dampak yang ditimbulkan (jika ada).
- 3) Penulis menganalisis kasus/masalah tersebut dengan menggunakan teori atau metode yang relevan.
- 4) Analisis bukan mendeskripsikan teori, namun menggunakan teori untuk menjelaskan dan membandingkan dengan kasus/masalah yang diangkat.
- 5) Menguraikan mengenai teori atau metode harus menyebutkan referensi yang valid dan handal.

### 1.3.6 KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 1.3.6.1 Kesimpulan

Penulis menyimpulkan pendapatnya tentang kasus/masalah yang dianalisis.

### 1.3.6.2 Rekomendasi

- 1) Rekomendasi terkait dengan hasil analisis di Bab 5.
- 2) Rekomendasi tentang hal-hal yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan terhadap staf/karyawan secara keseluruhan.
- 3) Rekomendasi tentang hal-hal yang perlu diperbaiki oleh program studi yang dirasakan sebagai kelemahan yang berkontribusi pada keterbatasan penulis saat magang.

### 1.3.7 REFLEKSI DIRI

- 1) Penulis memberikan penjabaran tentang hal-hal positif yang diterima selama perkuliahan yang bermanfaat/relevan terhadap pekerjaan selama magang.
- 2) Penulis memberikan penjabaran tentang manfaat magang terhadap pengembangan *soft-skills* dan kekurangan *soft-skills* yang dimilikinya.
- 3) Penulis memberikan penjabaran tentang manfaat magang terhadap pengembangan kemampuan kognitif dan kekurangan kemampuan kognitif yang dimilikinya.

## BAB II

### GAMBARAN ORGANISASI TEMPAT MAGANG

#### 2.1 Profil Perusahaan

Cv. Pakis Jaya Abadi merupakan perusahaan pertanian yang telah berdiri sejak 15 Mei 2006. Cv. Pakis Jaya Abadi bergerak di bidang perdagangan pupuk dan pemberantas hama. Cv. Pakis Jaya Abadi berlokasi di Jl. Kudus-Purwodadi No.km 15. RT: 1/ RW: 3, Ngemplak Lor Satu, Kalirejo, Undaan, Kabupaten Kudus. Awal mula berdirinya Cv. Pakis Jaya Abadi lebih berfokus pada pekerjaan perdagangan pupuk dan juga pemberantasan hama pada perorangan, badan usaha, dan proyek pemerintahan. Akan tetapi, sejalan dengan perkembangan waktu dan juga perusahaan, Cv. Pakis Jaya Abadi mulai mengembangkan dan mengekspansi usaha pada bidang distributor, supplier, ataupun obat- obat pertanian dan perkebunan.

Pada era globalisasi sekarang yang didukung dengan kemajuan teknologi, perekonomian dan perindustrian yang membutuhkan mobilitas kerja yang efisien dan efektif, maka dari itu Cv. Pakis Jaya Abadi bersiap untuk membantu dalam menyediakan barang-barang kebutuhan pertanian dan perkebunan dan siap untuk bersaing secara sehat dan ketat dengan perusahaan lainnya yang bergerak pada bidang yang sama, yang berguna untuk mampu memenuhi kebutuhan jasa penyediaan obat-obatan pertanian, distributor, dan supplier sebagaimana keinginan pelanggan ataupun sebagai rekan. Cv. Pakis Jaya Abadi selalu menekankan pada persediaan barang yang berkualitas, sehingga mampu untuk melaksanakan kerja sama jangka panjang dan saling menguntungkan dengan memberikan pelayanan

terbaik, optimal dalam menjaga kepercayaan dan kepuasan untuk memenuhi pengadaan barang-barang yang dibutuhkan pelanggan ataupun rekan kerja sama.

## **2.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

### **2.1.1.1 Visi Perusahaan**

Adapun visi yang terdapat di Cv. Pakis Jaya Abadi, sebagai berikut.

- 1) Maju dan berkembang sebagai perusahaan distributor dan supplier yang dapat menyediakan permintaan pelanggan atau rekanan akan kebutuhan jasa pengadaan barang-barang kebutuhan obat- obat pertanian dan perkebunan yang bisa didapatkan secara efisien dan efektif, dan akan terus- menerus menjaga, meningkatkan kualitas dan kuantitas barang yang dibutuhkan.
- 2) Menjadi yang terdepan sebagai perusahaan distributor dan supplier dengan memberikan nilai kepuasan terbaik bagi pelanggan atau rekanan melalui pelayanan dan produk yang berkualitas.

### **2.1.1.2 Misi Organisasi**

Adapun misi yang terdapat di Cv. Pakis Jaya abadi, sebagai berikut.

- 1) Membuka peluang dan usaha yang produktif dalam membantu perekonomian Indonesia.
- 2) Mengadakan kerja sama yang saling menguntungkan antara produsen, ditributor, agen, supplier, dan juga konsumen.

- 3) Meningkatkan hasil yang optimal, menjaga kepercayaan pelanggan dan memuaskan pelanggan dari segi jasa pelayanan, kualitas dan kuantitas barang yang dibutuhkan.

### 2.1.2 Legalitas Badan Usaha

- 1) Akta pendirian : Akte notaris SYAMSUBANAR, SH. Nomor : 17, tanggal 15 Mei 2006
- 2) Akta perubahan : Akte notaris SYAMSUBANAR, SH. Nomor : 34, Tanggal 12 Juni 2008
- 3) Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Nomor: 510/183/11.25/PK.DU/25.03/2016
- 4) Tanda Daftar Perusahaan (TDP) Nomor : 503/109/BI/WAS/III/2007
- 5) Nomor Pokok Wajib Pajak : 02.378.075.2-506.000

### 2.1.3 Segmentasi Pasar

Segmentasi pasar yang dituju oleh Cv. Pakis Jaya Abadi adalah.

- 1) Pemerintah, BUMN, BUMD
- 2) Swasta, Industri, perkebunan
- 3) Perorangan

Untuk mencapai target atau melayani segmen pasar tersebut, Cv. Pakis Jaya Abadi akan membentuk jaringan wilayah pemasaran di wilayah Kabupaten ataupun Kota dengan menunjuk perwakilan atau agen/ penyalur.

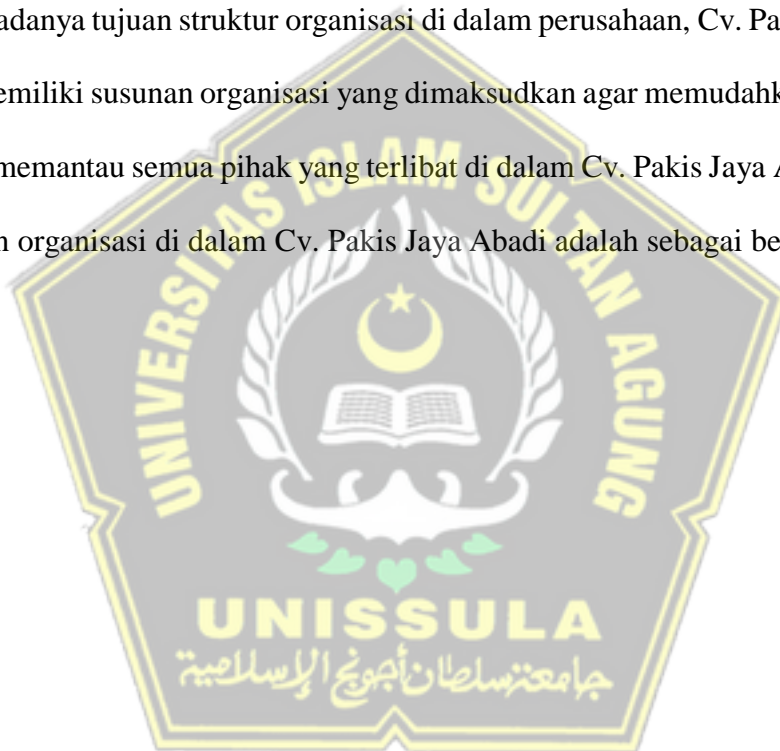
#### **2.1.4 Wilayah Pemasaran**

Wilayah pemasaran yang dituju Cv. Pakis Jaya Abadi meliputi Provinsi Jawa tengah, dan juga sebagian wilayah Jawa Timur. Dengan menggunakan strategi atau cara mendatangi para konsumen, maka dari itu di Cv. Pakis jaya terdapat karyawan sebagai supir yang bertugas untuk mengantar pesanan dan juga didampingi oleh sales yang akan berfokus pada penjualan dan menyakinkan konsumen untuk tetap membeli atau bahkan menjadi pelanggan tetap di Cv. Pakis Jaya Abadi. Cv. Pakis Jaya Abadi juga telah memiliki cabang atau tempat dibukanya sebagai pemasaran obat pertanian yaitu, di Kudus sebagai pusat, kemudian ada di Pati, dan di Kendal. Ketiga tempat tersebut mempunyai toko yang lebih berfokus kepada pembeli yang masih kategori kelas menengah ke bawah dalam pembelian barang.

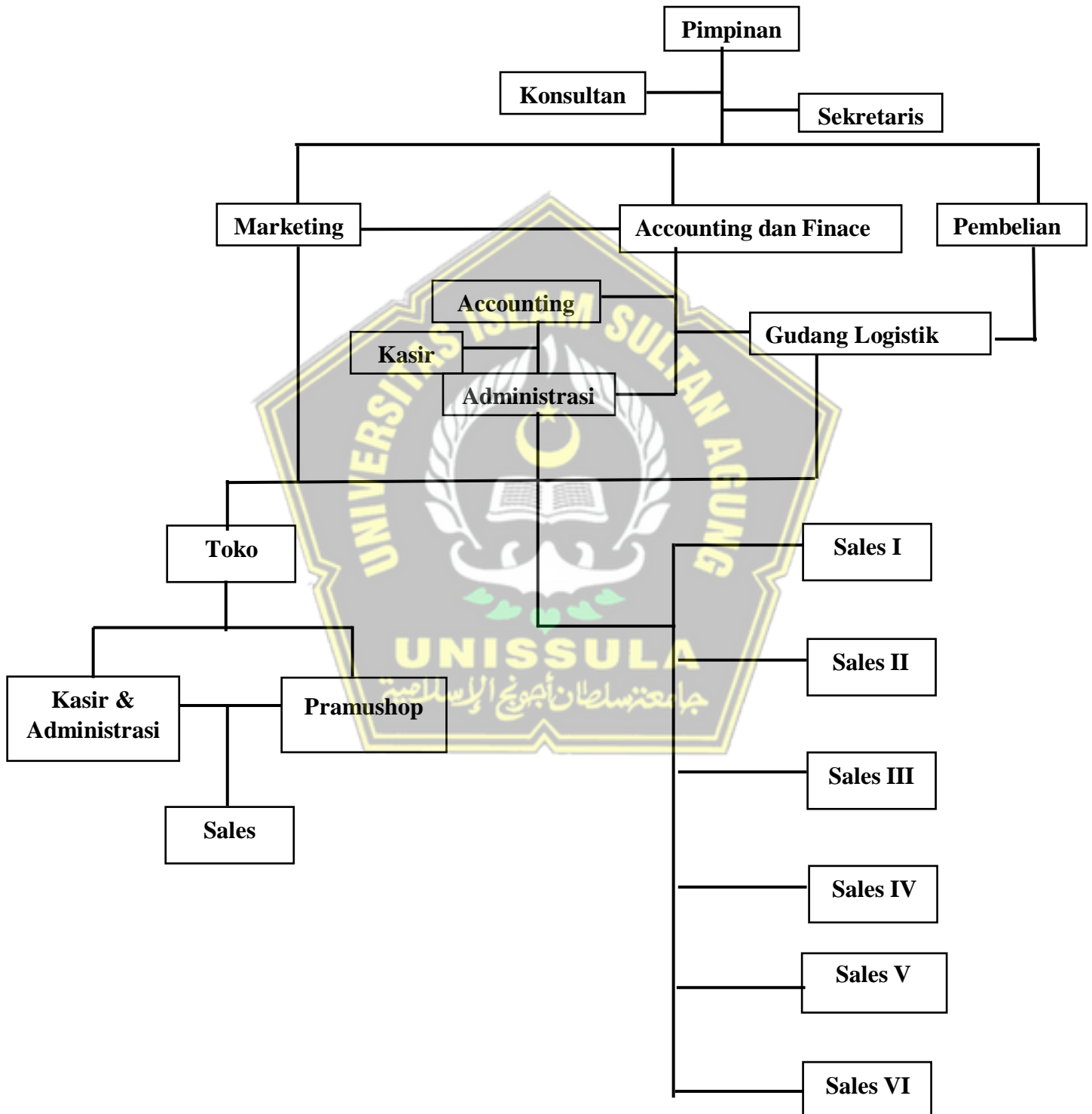
#### **2.1.5 Struktur Organisasi Cv. Pakis Jaya Abadi**

Sudah dapat dipastikan di dalam setiap perusahaan tentunya terdapat struktur organisasi yang akan digunakan sebagai bagian dari perusahaan agar bisa berhubungan langsung antara pimpinan dengan karyawan. Sehingga mampu untuk menciptakan landasan kerja sama yang adil, makmur, dan sejahtera. Struktur organisasi juga digunakan untuk mengatur karyawan dan juga menetapkan tugas serta tanggung jawab perorangan agar mempermudah dalam mengontrol pekerjaan yang sedang dilakukan oleh masing-masing karyawan, sehingga karyawan tidak hanya bekerja asal-asalan akan tetapi sudah sesuai dengan posisi yang diberikan oleh perusahaan pada saat awal recruitment. Struktur organisasi juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena dengan adanya struktur organisasi akan membantu dalam mencapai target perusahaan lebih cepat dari yang

diharapkan karena pada struktur organisasi yang memiliki fungsi utama yaitu tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan posisinya dan juga mampu untuk memicu semangat karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dari pada tempat kedudukan yang dimilikinya sekarang hal tersebut akan menjadikan motivasi buat karyawan agar lebih semangat dalam bekerja sehingga bisa menempati jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan uraian terkait adanya tujuan struktur organisasi di dalam perusahaan, Cv. Pakis Jaya Abadi juga memiliki susunan organisasi yang dimaksudkan agar memudahkan perusahaan dalam memantau semua pihak yang terlibat di dalam Cv. Pakis Jaya Abadi. Adapun susunan organisasi di dalam Cv. Pakis Jaya Abadi adalah sebagai berikut.





**SUSUNAN ORGANISASI PERUSAHAAN****CV. PAKIS JAYA ABADI**

Berdasarkan susunan struktur organisasi perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi Kudus, berikut adalah pemaparan tugas dari masing-masing posisi yang ditempati, dimulai dari pemimpin beserta karyawan lainnya:

1) Pemimpin

Pemimpin perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab yang tidak bisa digantikan orang manapun di perusahaan. Pemimpin perusahaan harus bertanggung jawab dalam menyusun dan menjalankan tugas bagi karyawan lain, pemimpin juga perlu mengadakan evaluasi guna mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Tugas pemimpin biasanya sebagai pengambilan keputusan paling utama dalam sebuah perusahaan dan juga mampu menyusun sebuah rencana dengan baik demi terwujudnya visi dan misi perusahaan.

2) Konsultan

Konsultan perusahaan biasanya memiliki tugas untuk memberikan konsultasi kepada karyawan jika terjadi suatu permasalahan di tempat kerja. Seorang konsultan juga biasanya mampu menganalisis sebuah permasalahan dengan cepat di perusahaan, kemudian dari masalah tersebut seorang konsultan akan memberikan solusi atas masalah yang diidentifikasi sebelumnya. Adanya konsultan di perusahaan akan memudahkan bagi semua, karena seorang konsultan biasanya akan menjalin komunikasi dengan semua karyawan perusahaan, sehingga jika ada suatu masalah akan cepat untuk teratasi.

### 3) Sekretaris

Sekretaris perusahaan biasanya orang yang paling utama membantu pemimpin dalam berbagai macam pekerjaan. Tugas seorang sekretaris membantu pemimpin dalam mencatat sesuatu yang penting atau mencatat kegiatan apa yang harus dilakukan pemimpinnya. Sekretaris juga harus melakukan komunikasi ke berbagai pihak, mulai dari pemimpin perusahaan hingga ke karyawan lain. Seorang sekretaris juga harus siap sedia jika pemimpin membutuhkan bantuan atau informasi yang diinginkan pemimpin untuk kebaikan perusahaannya.

### 4) Marketing

Marketing dalam perusahaan memiliki tugas untuk menciptakan juga mengembangkan sebuah produk serta mampu melakukan pemasaran kepada masyarakat atau konsumen dengan baik, melalui berbagai cara yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Tugas marketing juga berkaitan dengan pelanggan, karena menjaga hubungan dengan pelanggan juga perlu dilakukan demi menjaga loyalitas pelanggan terhadap produk yang dijual perusahaan.

### 5) Finance dan Accounting

Finance di perusahaan memiliki tugas yang berurusan langsung dengan uang perusahaan tersebut dan tugas seorang finance akan lebih difokuskan dalam tugas bertanggung jawab melakukan pencarian, pengelolaan, pengalokasian dana, dan melakukan pembayaran di perusahaan. Sedangkan, accounting di perusahaan bertugas untuk memproses dan mengelola keuangan serta mencatat transaksi dalam sebuah bisnis. Selain itu, tugas seorang accounting juga wajib melakukan otorisasi pada setiap divisi yang terkait.

#### 6) Administrasi

Seorang yang bertugas di bagian administrasi memiliki kendala untuk melakukan pengarsipan data perusahaan, hal tersebut dilakukan agar data-data lebih mudah untuk dikelola dan terorganisir dengan baik. Tugas administrasi selanjutnya biasanya melakukan pembuatan surat yang diperlukan perusahaan dan bersifat resmi. Administrasi di Cv. Pakis Jaya Abadi ada yang bertugas di bagian administrasi penjualan, biasanya bertugas untuk melakukan pendataan penjualan pelanggan dan melakukan pencatatan terkait data pelanggan, dan data tersebut biasanya diperoleh dari sales yang bertugas dan juga bagian toko.

#### 7) Gudang Logistik

Karyawan yang memegang kendala di bagian gudang logistik memiliki tugas untuk mengelola barang yang masuk atau barang yang keluar dan juga susunan proyek kebagian pelaksanaan lapangan. Tugas di bagian gudang logistik biasanya mensurvei data barang mana yang habis stock dan lainnya. Bagian gudang logistik juga melayani pembeli apabila barang yang diinginkan berada di gudang, kemudian karyawan bagian gudang membantu untuk mengambil barang yang dibeli pelanggan.

#### 8) Sales

Sales memiliki tugas untuk menawarkan barang atau jasa produk perusahaan pada konsumen, biasanya para sales lebih mencari pelanggan yang

memiliki usaha dibidang pertanian yang nantinya produk yang dibeli akan di jual kembali karena pelanggan tersebut akan membeli produk dalam jumlah besar. Dan juga bertugas untuk menjelaskan beberapa spesifikasi produk yang mereka jual kepada konsumen. Sales juga dituntut untuk menjalin komunikasi yang baik kepada pelanggan, agar mendukung keloyalatan pelanggan kepada produk yang mereka jual.

#### 9) Pramushop

Pramushop memiliki tugas untuk mengatur atau mendata produk yang memiliki stok kosong, kemudian akan dilakukan pemesanan barang yang biasanya disebut juga dengan pre order barang, kemudian menghubungi pihak yang telah bekerja sama dengan Cv. Pakis Jaya Abadi untuk memesan produk yang kosong agar bisa segera dikirimkan.

#### 10) Toko

Cv. Pakis Jaya Abadi Kudus mempunyai toko yang dikhususkan untuk memasarkan atau menjual produk di tempat. Toko tersebut biasanya dikunjungi pelanggan yang hanya membeli barang dalam jumlah kecil dan cenderung untuk kebutuhan pribadi. Hal ini berbeda dengan penjualan yang dilakukan oleh sales.

#### 11) Kasir

Cv. Pakis Jaya Abadi beroperasi pada bidang pertanian dan memiliki toko untuk mengembangkan usaha produk dalam bidang pertanian, di dalam toko tersebut ada yang memegang kendala sebagai kasir. Kasir tersebut mempunyai tugas melakukan proses transaksi penjualan, memberikan informasi mengenai

produk yang dijual di Cv. Pakis Jaya Abadi kepada pelanggan, dan juga melakukan pencatatan data produk yang telah terjual pada hari itu.

## **2.2 Aktivitas Magang**

Aktivitas magang penulis dalam program merdeka belajar-kampus merdeka (MBKM) di Cv. Pakis Jaya Abadi, di mulai pada tanggal 29 Maret 2021. Aktivitas magang pertama yang dilakukan penulis adalah pengenalan dan observasi terkait perusahaan tersebut, yang dimaksudkan agar lebih memahami apa saja yang ada di dalam perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi. Pihak perusahaan tersebut menjelaskan dengan detail apa yang menjadi tujuan awal mereka dengan adanya bisnis ini. Mereka mengharapkan dengan adanya program MBKM dapat membantu perusahaan untuk dapat berkembang lebih baik. Kemudian, setelah memperkenalkan perusahaan mereka membicarakan terkait posisi yang akan diberikan selama aktivitas magang di Cv. Pakis Jaya Abadi, akan tetapi mereka hanya menjelaskan secara singkat tugas apa yang akan diberikan nantinya kepada penulis dan juga mereka memberikan tawaran kepada penulis untuk melakukan aktivitas waktu penuh atau mengambil waktu setengah hari, kemudian mereka menawarkan lebih baik mengambil waktu setengah hari karena aktivitas administrasi bagian penginputan penjualan biasanya berlangsung lebih cepat dari pada yang lain, akhirnya penulis memutuskan aktivitas magang dilakukan dalam waktu setengah hari kerja. Hari kedua, pada tanggal 30 Maret 2021, pihak Cv. Pakis Jaya Abadi memberikan pengenalan secara detail kepada penulis terkait posisi yang diberikan selama proses magang, yaitu di bagian administrasi data penjualan. Posisi



yang diberikan kepada penulis tersebut melakukan penginputan data penjualan yang dilakukan sales kemudian di input kedalam software atau aplikasi yang mereka gunakan. Penginputan data berupa data dari pembeli yang melakukan transaksi secara tunai atau piutang. Kemudian, nanti data akan dibedakan mana pembeli yang melakukan transaksi secara tunai dan mana pembeli yang melakukan transaksi secara piutang, hal tersebut dimaksudkan agar lebih mudah dalam mendata para konsumen yang membeli produk di Cv. Pakis Jaya Abadi. Pada awal magang selama satu minggu berjalan, penulis mendapatkan pengawasan penuh dari pihak perusahaan hal tersebut dilakukan supaya memudahkan jika ada kendala dalam pengerjaan tugas yang telah diberikan.

Aktivitas magang berjalan sama, yaitu mendapatkan amanah untuk menginput data penjualan para konsumen. Sampai pada tanggal 2 April 2021, yang awal mula hanya melakukan bincang-bincang dengan para karyawan di Cv. Pakis Jaya Abadi yang dimaksudkan untuk mendekati diri, akan tetapi dalam obrolan tersebut penulis mendapatkan sebuah topik yang menarik untuk dapat diteliti. Hari berikutnya, pada tanggal 3 April 2021 pihak perusahaan melakukan observasi mingguan dan menanyakan apakah ada kendala dalam melakukan aktivitas atau posisi yang diberikan. Penunjukan dosen supervisor (DS) juga dilakukan di hari yang sama, setelah melakukan observasi aktivitas magang, selanjutnya penulis dan dosen supervisor (Ds) membahas topik yang ditemukan pada hari sebelumnya. Dosen supervisor juga menjelaskan mengapa hal tersebut bisa terjadi dan menyatakan bahwa konflik tersebut di Cv. Pakis Jaya Abadi sudah lama terjadi antar sales (karyawan). Dosen supervisor juga memberikan izin jika ingin



melakukan penelitian menggunakan topik tersebut. selanjutnya aktivitas magang oleh penulis berjalan seperti biasa yaitu melakukan penginputan data penjualan konsumen menggunakan software yang sudah disediakan oleh perusahaan.

Pada tanggal 10 April 2021, penulis mendapatkan amanah tambahan aktivitas kegiatan magang yaitu, membantu untuk menghitung uang yang akan dikirimkan ke Bank. Uang yang akan dikirim tersebut merupakan uang yang diperoleh sales dari pelanggan kemudian diserahkan kepada pihak perusahaan bagian keuangan. Kemudian pada tanggal 13 April 2021, perusahaan melakukan hari libur yaitu libur puasa pada hari pertama. Pada tanggal 14 April 2021, seluruh aktivitas di Cv. Pakis Jaya Abadi dimulai kembali. Kemudian Dosen supervisor memberikan tambahan aktivitas kepada penulis yaitu melakukan penghitungan uang yang diserahkan sales (karyawan) untuk dikirimkan ke bank. Kegiatan ini pada awalnya dilakukan hanya untuk membantu pihak keuangan akan tetapi pihak perusahaan menyerahkan sepenuhnya tugas tersebut sebagai tambahan aktivitas magang yang dilakukan.

Pada tanggal 15 April penulis melakukan aktivitas magang seperti biasanya yaitu penginputan data penjualan menggunakan software yang tersedia, serta memasukkan data jumlah pemasukan data dan piutang para pelanggan. Aktivitas kedua yaitu, menghitung uang yang diperoleh oleh sales untuk dikirimkan ke Bank. Kegiatan tersebut berjalan sama secara terus menerus. Tiba pada saat tanggal 26 April 2021, kegiatan utama aktivitas magang masih sama yaitu melakukan penginputan data penjualan menggunakan software yang sudah disediakan perusahaan dan juga memasukkan data jumlah pemasukkan dan piutang pelanggan, kemudian penulis melakukan penghitungan uang yang diperoleh dari sales untuk

dikirimkan ke Bank. Setelah kegiatan utama selesai dikerjakan, kegiatan selanjutnya yaitu penulis melakukan konsultasi kepada Dosen supervisor (DS) mengenai judul yang akan diajukan sebagai judul laporan magang. Aktivitas magang dilanjutkan dan berjalan seperti biasanya dengan mengerjakan tugas yang sudah diberikan perusahaan sebelumnya.

Sampai pada bulan Mei 2021, aktivitas magang penulis masih berjalan dengan tugas yang sama seperti biasanya. Pada tanggal 4 Mei 2021, aktivitas magang terhenti dikarenakan penulis melakukan izin perihal sakit. Kemudian pada tanggal 5 Mei 2021, aktivitas magang dilanjutkan dengan melakukan penginputan data penjualan dengan menggunakan software yang telah disediakan oleh perusahaan, dan memasukkan data jumlah pemasukan serta piutang pelanggan, kemudian melakukan penghitungan uang yang diperoleh sales dari pelanggan untuk dikirimkan ke Bank.

Pada tanggal 12 Mei 2021 sampai dengan tanggal 16 Mei 2021, semua aktivitas penulis dan seluruh karyawan di Cv. Pakis Jaya Abadi terhenti karena adanya libur lebaran yang dilakukan selama kurang lebih seminggu. Kemudian aktivitas dilanjutkan pada tanggal 17 Mei 2021, dengan kegiatan pertama yaitu melakukan halal bihalal yang dilakukan oleh seluruh karyawan di Cv. Pakis Jaya abadi yang dipimpin oleh pemimpin perusahaan. Aktivitas magang dilanjutkan dengan melakukan pendataan jumlah pemasukan dan piutang para pelanggan dengan menggunakan software yang tersedia.

Sampai pada bulan Juni 2021, aktivitas magang penulis masih dilakukan dengan tugas yang telah diberikan oleh pihak perusahaan. Pada tanggal 14 Juni 2021, aktivitas magang kembali terhenti dikarenakan penulis melakukan izin perihal sakit. Kemudian pada tanggal 15 Juni 2021, aktivitas magang penulis dilanjutkan kembali dengan melakukan penginputan data penjualan pelanggan dan piutang pelanggan dengan menggunakan software yang telah disediakan, serta melakukan penghitungan uang yang diperoleh sales untuk dikirimkan ke Bank.

Tiba pada bulan Juli 2021, aktivitas magang penulis masih dilakukan seperti biasanya. Pada tanggal 2 Juli 2021 tepatnya pada hari Jumat, penulis melakukan pertemuan dengan dosen supervisor (DS) untuk membahas mengenai laporan magang yang dilakukan dan juga melakukan pembicaraan terkait hal yang akan dilakukan kedepannya. Hal tersebut dilakukan penulis sekaligus untuk berpamitan, karena aktivitas magang pada bulan Juli telah selesai. Bertepatan pada hari Sabtu, 3 Juli 2021 tersebut merupakan hari terakhir aktivitas magang penulis di Cv. Pakis Jaya Abadi yang juga berarti aktivitas magang untuk kegiatan MBKM telah selesai dilakukan.

Aktivitas pada pertengahan Juni di Cv. Pakis Jaya Abadi, sempat mengalami kendala karena meningkatnya kasus covid-19 di Kudus. Semua tempat di Cv. Pakis Jaya Abadi dilakukan sterilisasi untuk menghindari tersebarnya virus covid-19 dan mencegah adanya penularan virus covid-19. Bahkan aktivitas kantor untuk bagian administrasi ada yang dilakukan melalui work from home atau melakukan aktivitas pekerjaan di rumah masih-masing.

## BAB III

### IDENTIFIKASI MASALAH

Pada suatu perusahaan tidak memungkinkan semuanya berjalan lancar tanpa adanya suatu hambatan. Sudah dapat dipastikan suatu organisasi atau perusahaan dapat mengalami suatu permasalahan yang dapat disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Suatu perusahaan sudah dapat dipastikan mempunyai visi dan misi serta tujuan yang sudah ditetapkan untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Meskipun dengan adanya visi dan misi serta tujuan perusahaan, tidak memungkinkan perusahaan bisa berjalan lancar begitu saja. Suatu permasalahan di dalam perusahaan, kemungkinan bisa disebabkan karena kurangnya wawasan dan pengetahuan terkait situasi yang terjadi di perusahaan. Menurut Sastrohadiwirya (2010:17), mengungkapkan bahwa reward (penghargaan) digunakan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau tenaga kerjanya yang telah memberikan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mahmudi (2005), mengungkapkan bahwa sistem nilai yang dibangun perusahaan adalah standar yang telah dibuat oleh perusahaan yang terkait dengan kontribusi karyawan, pengetahuan, dan kemampuan.

Seperti yang terjadi di Cv. Pakis Jaya Abadi, di perusahaan tersebut penulis telah menemukan suatu permasalahan terkait reward yang disebabkan oleh faktor internal yaitu permasalahan dengan sumber daya manusia (SDM), meskipun penemuan permasalahan tersebut adalah hal yang wajar dalam dunia kerja, akan tetapi akan mengganggu untuk keberlangsungan atau tujuan perusahaan.

Permasalahan pada Cv. Pakis Jaya Abadi terkait dengan persaingan antar karyawan terutama pada bagian sales. Karyawan disana biasanya berlomba untuk memenuhi target penjualan agar bisa mendapatkan rewards dari perusahaan.

Perusahaan Cv. Pakis jaya Abadi, telah memakai strategi yang mengharuskan karyawan untuk bisa mandiri dalam melakukan strategi penjualan. Para karyawan yang beroperasi pada bidang penjualan dituntut untuk melakukan penjualan produk sebanyak-banyaknya kepada pelanggan. Pada konflik yang terjadi di Cv. Pakis Jaya Abadi, mereka cenderung melakukan pekerjaan dengan mementingkan keperluan individu dari pada bekerja dengan tim. Suatu permasalahan terjadi dikarenakan, ketika ada salah satu sales atau karyawan bagian penjualan apabila telah berhasil menjual produk, kemudian sales tersebut membutuhkan stok produk lagi karena pelanggannya meminta barang tersebut, tetapi sales tersebut tidak mempunyai ketersediaan barang yang tersisa. Kemudian sales tersebut akan meminta barang ke bagian gudang dan ternyata tidak mempunyai ketersediaan barang juga, kemudian pilihan terakhir adalah meminta menanyakan ketersediaan barang kepada sales lain. Dimulainya konflik yang terjadi, penulis menemukan apabila ada sales lain yang meminta ketersediaan barang kepada sales satunya, mereka akan cenderung untuk menutupi terkait persediaan barang yang mereka punya dan mereka tidak berkata jujur kepada sesama karyawan disana. Mereka mempunyai pemikiran jika karyawan yang lain telah menjual melampaui target yang telah ditetapkan, maka akan memberikan kesempatan kepada sales tersebut untuk mendapatkan rewards dari perusahaan. Hal negatif yang terjadi pada situasi tersebut adalah mereka akan cenderung untuk melakukan suatu kebohongan ketika ditanya terkait jumlah produk

masing-masing yang mereka miliki atau ketersediaan barang yang ada. Dan juga sebagai sesama pekerja atau karyawan mereka akan kehilangan suatu kepercayaan satu sama lain. Persaingan dalam dunia kerja seperti itu termasuk hal yang wajar, akan tetapi di kasus atau permasalahan yang terjadi di Cv. Pakis Jaya Abadi, para karyawan cenderung lebih mementingkan kepentingan individu dan cenderung melakukan sikap untuk saling membohongi satu sama lain antar karyawan lain. Hal ini justru akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan atau target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penulis telah diberi tahu bahwa perusahaan terutama pimpinan Cv. Pakis Jaya Abadi setiap bulannya telah menetapkan target penjualan dari masing-masing sales, maka dari itu para sales akan berlomba-lomba untuk mencapai target tersebut. Akan tetapi mereka cenderung untuk mementingkan diri sendiri daripada untuk kemajuan tujuan bersama. Mereka melakukan persaingan dengan sesama sales, dan akan membohongi satu sama lain terkait dengan jumlah persediaan barang. Dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjalin ketika ada persoalan tersebut bisa dibilang kurang harmonis, bisa sewaktu-waktu mendatangkan permasalahan dan menghambat tujuan perusahaan. Seperti berikut data target penjualan dari beberapa sales yang sudah ditetapkan pimpinan atau perusahaan yang akan dicapai karyawan pada bulan Januari-Mei 2021.



Data target dan pencapaian penjualan (realisasi) bulan Januari-Februari 2021 :

**Tabel 3. 1**  
**Target dan realisasi Januari-Februari**

| Nama Sales     | Januari       |                | Februari      |                | Keterangan |                  |
|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|------------|------------------|
|                | Target (Rp)   | Realisasi (Rp) | Target (Rp)   | Realisasi (Rp) | +          | -                |
|                |               |                |               |                | (Tercapai) | (Tidak Tercapai) |
| <b>Sales A</b> | 1.049.750.000 | 1.324.456.000  | 1.049.750.000 | 1.146.012.000  | 2          | –                |
| <b>Sales B</b> | 778.050.000   | 942.188.500    | 864.500.000   | 857.379.000    | 1          | 1                |
| <b>Sales C</b> | 679.250.000   | 476.110.500    | 611.325.000   | 621.964.000    | 1          | 1                |
| <b>Sales D</b> | 833.625.000   | 896.320.000    | 833.625.000   | 752.986.500    | 1          | 1                |
| <b>Sales E</b> | 944.775.000   | 926.241.500    | 944.775.000   | 708.158.500    | –          | 2                |
| <b>Sales F</b> | 679.250.000   | 615.401.000    | 611.325.000   | 691.811.500    | 1          | 1                |
| <b>Sales G</b> | 926.250.000   | 1.032.254.500  | 833.625.000   | 1.157.211.500  | 2          | –                |

Sumber: Cv. Pakis Jaya Abadi Kudus. Tahun 2021

Data target dan pencapaian penjualan (realisasi) bulan Maret-April 2021:

**Tabel 3. 2**  
**Target dan Realisasi penjualan Bulan Maret-April**

| Nama Sales     | Maret       |                | April        |                | Keterangan   |                    |
|----------------|-------------|----------------|--------------|----------------|--------------|--------------------|
|                | Target Rp)  | Realisasi (Rp) | Target (Rp)  | Realisasi (Rp) | + (Tercapai) | - (Tidak Tercapai) |
| <b>Sales A</b> | 944.775.000 | 1.282.038.500  | 944.775.000  | 949.494.000    | 2            | –                  |
| <b>Sales B</b> | 778.050.000 | 1.242.447.500  | 778.050.000  | 663.301.500    | 1            | 1                  |
| <b>Sales C</b> | 679.250.000 | 976.680.000    | 611.325.000  | 567.646.000    | 1            | 1                  |
| <b>Sales D</b> | 648.375.000 | 832.656.000    | 833.625.000  | 621.205.000    | 1            | 1                  |
| <b>Sales E</b> | 944.775.000 | 978.032.500    | 839.800.000  | 476.935.500    | 1            | 1                  |
| <b>Sales F</b> | 611.325.000 | 914.062.250    | 611.325.000  | 814.921.419    | 2            | –                  |
| <b>Sales G</b> | 926.250.000 | 1.175.920.500  | 7411.000.000 | 660.833.000    | 1            | 1                  |

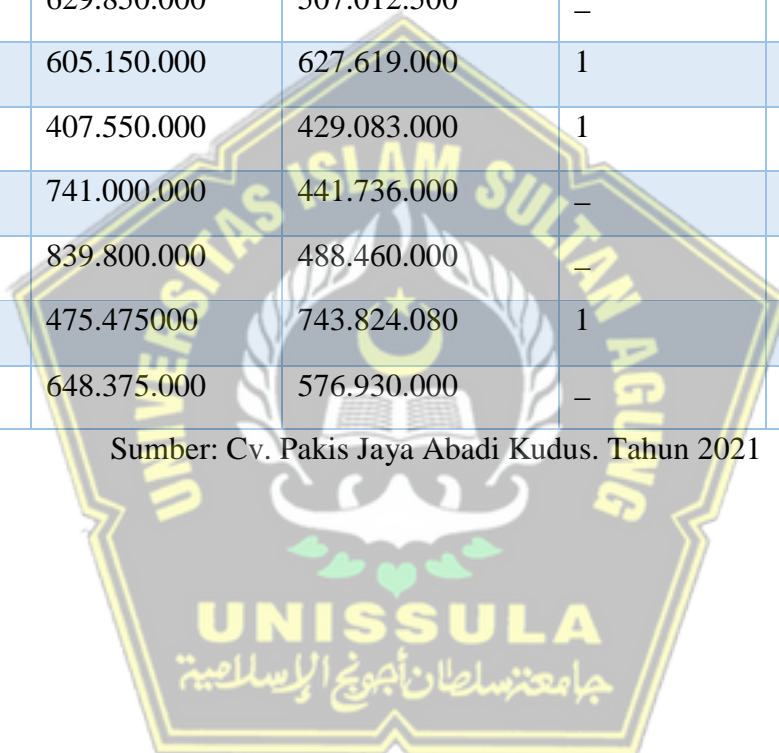
Sumber: Cv. Pakis Jaya Abadi Kudus. Tahun 2021

Data target dan pencapaian penjualan (realisasi) bulan Mei 2021:

**Tabel 3. 3**  
**Target dan Realisasi Penjualan Bulan Mei**

| Nama Sales     | Mei         |                | Keterangan      |                       |
|----------------|-------------|----------------|-----------------|-----------------------|
|                | Target Rp)  | Realisasi (Rp) | +<br>(Tercapai) | -<br>(Tidak Tercapai) |
| <b>Sales A</b> | 629.850.000 | 507.012.500    | –               | 1                     |
| <b>Sales B</b> | 605.150.000 | 627.619.000    | 1               | –                     |
| <b>Sales C</b> | 407.550.000 | 429.083.000    | 1               | –                     |
| <b>Sales D</b> | 741.000.000 | 441.736.000    | –               | 1                     |
| <b>Sales E</b> | 839.800.000 | 488.460.000    | –               | 1                     |
| <b>Sales F</b> | 475.475.000 | 743.824.080    | 1               | –                     |
| <b>Sales G</b> | 648.375.000 | 576.930.000    | –               | 1                     |

Sumber: Cv. Pakis Jaya Abadi Kudus. Tahun 2021



**Diagram 3. 1**  
**Perbandingan Penjualan**



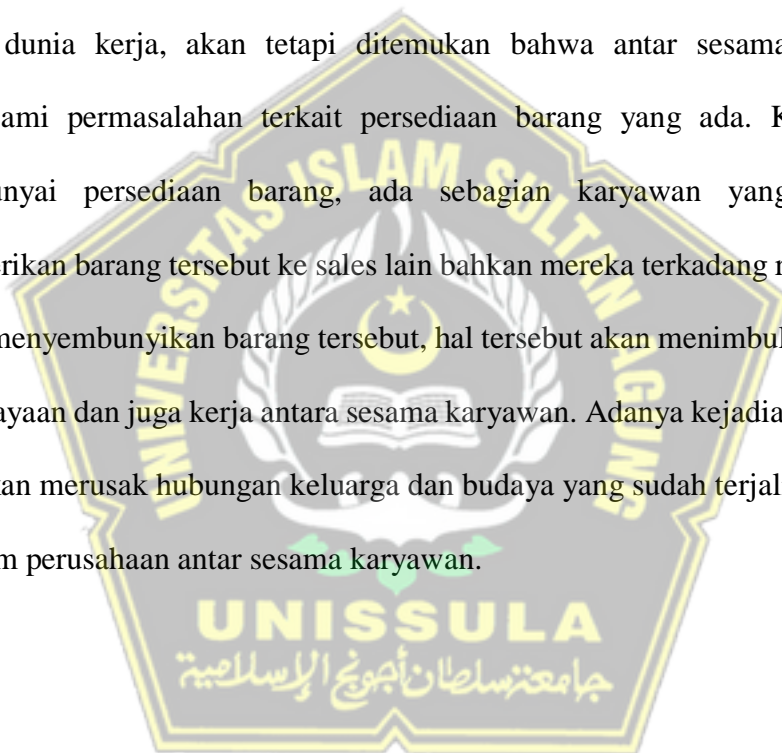
Dari tabel 3.1 hingga tabel 3.3 menampilkan data penjualan sales pada bulan Januari hingga Mei, beserta dengan jumlah tercapai atau tidaknya sebuah target yang ditetapkan perusahaan pada setiap sales. Kemudian pada diagram 3.1 terdapat perbandingan data nilai dari semua sales dari mulai tercapai atau tidaknya sebuah target. Dapat diketahui bahwa tidak semua sales mampu untuk bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan Cv. Pakis Jaya Abadi masih belum memenuhi harapan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada kurva juga dapat diketahui bahwa terjadi naik turunnya penjualan dari masing-masing sales. Dan data tersebut menunjukkan bahwa setiap bulan sales mengalami perubahan penjualan yang didapatkan. Misal dalam data tersebut tertera sales A pada bulan Januari-April selalu mendapatkan reward karena, pencapaian

penjualan yang dilakukan selalu melampaui target yang ditetapkan. Akan tetapi ada perbedaan pada bulan Mei, sales A tidak mampu untuk melampaui target penjualan akibatnya kemungkinan besar sales A tidak mendapatkan reward dari perusahaan. Hal tersebut juga sebagian besar dialami oleh sales lain.

Sistem reward yang digunakan perusahaan bisa dikatakan berbeda antara satu sama lain, didasarkan pada potensi terbesar pemasaran atau penjualan produk di berbagai wilayah masing-masing. Sistem reward yang digunakan berpacu pada wilayah-wilayah yang memang memiliki sumber pertanian yang besar di daerah mereka dan memungkinkan untuk memasarkan produk pertanian Cv. Pakis Jaya Abadi dengan perantara sales penjualan disana. Target terbesar yang diberikan perusahaan kepada sales yang melakukan penjualan di wilayah Jawa Tengah bagian timur dari pusat perusahaan dan sebagian wilayah Jawa Timur (Kudus, Pati, sampai perbatasan Surabaya). Kemudian, target terbesar kedua diberikan perusahaan kepada sales yang menaungi wilayah Jawa Tengah bagian selatan (Purwodadi sampai Wonosobo). Dan pencapaian target terakhir yang diberikan perusahaan kepada sales pada yang menaungi wilayah Jawa Tengah bagian barat (Kudus sampai Tegal). Jadi, walaupun adanya dasar perbedaan target yang diberikan perusahaan kepada masing-masing sales akan tetap membuat mereka berlomba-lomba untuk memenuhi target tersebut. Pencapaian target dari masing-masing sales yang diberikan perusahaan apabila mereka mampu untuk melalui target tersebut, para sales akan mendapatkan tambahan bonus perbulannya ketika mereka menerima gaji. Reward disini sebagai bentuk apresiasi karena sales sudah berhasil untuk memenuhi target perusahaan dan berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Untuk karyawan yang belum bisa melampaui target penjualan yang telah ditetapkan kepada masing-masing karyawan, perusahaan akan tetap memberikan bonus kepada mereka tetapi tidak sebesar ketika karyawan melampaui target penjualan, hal ini juga didasarkan sebagai bentuk untuk mengapresiasi kerja keras karyawan.

Dalam kasus tersebut adanya peningkatan dan penurunan penjualan bisa di dasari dengan persaingan yang terjadi antar karyawan. Hal tersebut sudah wajar dalam dunia kerja, akan tetapi ditemukan bahwa antar sesama sales sering mengalami permasalahan terkait persediaan barang yang ada. Ketika mereka mempunyai persediaan barang, ada sebagian karyawan yang tidak akan memberikan barang tersebut ke sales lain bahkan mereka terkadang rela berbohong untuk menyembunyikan barang tersebut, hal tersebut akan menimbulkan hilangnya kepercayaan dan juga kerja antara sesama karyawan. Adanya kejadian tersebut bisa dikatakan merusak hubungan keluarga dan budaya yang sudah terjalin sangat lama di dalam perusahaan antar sesama karyawan.





## BAB IV

### KAJIAN PUSTAKA

#### 4.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dianggap sangat penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, adapun permasalahan yang dihadapi, bukan hanya dari segi bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja, akan tetapi juga menyangkut mengenai karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses atau upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dari hal tersebut perusahaan mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia ini dikatakan sebagai proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, dengan begitu perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam perusahaan.

Menurut Sule dan Saefullah (2005:13), mengungkapkan tentang manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan

tetap bekerja sama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. Berdasarkan pengertian tersebut, maka ada empat hal penting yang harus diperhatikan berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu.

- 1) Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap penintegrasian kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis.
- 2) Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi terletak hanya pada manajer khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen lini senior.
- 3) Perubahan fokus dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan, dari kolektivisme menjadi individualisme.
- 4) Terdapat penekanan aksentuasi pada komitmen dan melatih inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

Menurut Hasibuan (2007: 3) mengungkapkan tentang manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Martoyo (2007:3), mengungkapkan tentang manajemen sumber daya manusia merupakan bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan

personalia/ kekaryawanan (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Hasibuan (2014:100, mengungkapkan terkait manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu serta seni yang dapat mengatur hubungan serta berperan sebagai tenaga kerja agar membawa hasil yang efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## **4.2 Konflik**

### **4.2.1 Pengertian Konflik**

Konflik secara luas dapat dikatakan sebagai suatu proses yang akan dimulai apabila salah satu pihak melihat pihak lainnya dirasa telah mempengaruhi secara negatif mengenai suatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama. Konflik secara luas menggambarkan poin terkait aktivitas yang sedang terjadi ketika terdapat interaksi yang menimbulkan ketidaksesuaian antara kedua belah pihak. Ketidaksesuaian tersebut dapat meliputi, tujuan, perbedaan atas interpretasi kenyataan, ketidaksepakatan yang berdasarkan pada ekspektasi atas perilaku, dan lainnya.

Menurut Handoko (2008), mengungkapkan tentang konflik merupakan suatu keadaan seseorang yang menjalani pekerjaan tidak jelas atau pekerjaan yang saling bertolak belakang yang diharapkan akan mampu melakukan pekerjaan diluar batas kemampuannya.

Menurut Iqbal (2013) dan Yasa (2017), mengungkapkan tentang konflik peran yang dapat membawa dampak buruk seperti stres-kerja, kepuasan, komitmen, dan

juga turnover karyawan. Adanya konflik harus dikelola dengan baik, karena dapat menimbulkan ketidakpastian yang dapat menyebabkan stres pada saat bekerja. Semakin erat konflik peran yang terjadi akan menimbulkan stres karyawan yang berarti ada interaksi positif antara konflik peran dan stres-kerja.

Menurut Romanti (2016:20), mengungkapkan tentang konflik merupakan situasi yang terjadi di antara pihak-pihak atau individu, kelompok, dan lainnya. Yang mana salah satu pihak atau pihak lain dapat merasakan adanya ketidaksesuaian antara tujuan dan peluang dalam pencapaian tujuan.

Menurut Tamauka,dkk (2015), mengungkapkan tentang konflik di dalam sebuah organisasi dapat memberikan dampak positif ataupun negatif bagi organisasi. Dengan adanya sebuah konflik yang positif mampu meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan akan cepat terselesaikan dan mampu menaikkan sifat disiplin karyawan. Akan tetapi jika konflik bersifat negatif akan memicu perseteruan pada organisasi, dan bisa mengakibatkan stres kerja, bisa menurunkan kepuasan kerja, serta menurunkan komitmen organisasi dan juga menaikkan intention to quit.

#### **4.2.2 Konflik Dalam Pandangan Islam**

Agama Islam adalah agama yang diyakini penuh dengan kedamaian. Akan tetapi konteks konflik sendiri sangat bertentangan dengan ajaran Islam. Bahkan dalam sejarah Islam, konflik sudah terjadi sejak pada zaman nabi Adam dan masih berlanjut hingga saat ini. Konflik dalam pandangan Islam diambil dari 2 sumber, yakni Al-Quran dan As-sunnah. di dalam Al-Quran mengatakan bahwa konflik

terjadi tidak sesuai dengan nilai-nilai syariah Islam yang melarang umatnya untuk saling menindas atau bertentangan, agama Islam menekankan umatnya untuk saling memberi dan saling melindungi. Apabila terjadi konflik, pemimpin berhak mengambil peran untuk mengingatkan kembali apa yang menjadi visi dan misi organisasi, dengan begitu konflik akan menemukan jalan damai. Dalam surat An-Nisaa ayat 65, mengatakan proses akhir dari konflik yang diputuskan oleh pemimpin dengan adil dapat diterima oleh pihak-pihak yang sedang terjadi konflik.

Pandangan Islam terhadap konflik mempunyai beberapa strategi, yang mampu untuk diterapkan apabila terjadi konflik di sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut.

#### 1) Negosiasi

Negosiasi dapat menjadi salah satu cara efektif untuk menuntaskan atau menyelesaikan konflik pada sebuah organisasi. Dalam pandangan Islam yang terdapat pada Al-Quran memberikan panduan untuk menyelesaikan konflik dengan menggunakan negosiasi. Dengan adanya negosiasi akan membantu untuk menyelesaikan konflik antara kedua belah pihak. Hasil dari negosiasi bisa dikatakan sebagai taktik manajemen konflik yang lebih baik, dan mampu menjadi pedoman apabila akan terjadi konflik yang dalam di sebuah organisasi.

#### 2) Tabayyun

Menurut Syarifudin (2019), tabayyun secara bahasa memiliki arti yang mengacu pada kejelasan terkait suatu hal hingga jelas dan benar keadaanya. Sementara secara istilah diartikan sebagai bentuk usaha meneliti dan juga

menyeleksi sebuah informasi dengan hati-hati kepada pihak yang membutuhkan agar mampu untuk menyelesaikan sebuah informasi.

Menurut Umam (2018), mengungkapkan tentang tabayyun merupakan akhlak yang mulia terkait prinsip penting untuk menjaga kemurnian ajaran Islam dan keharmonisan dalam pergaulan, akan terjadi bahaya jika tidak bertabayu karena akan menimbulkan kesalahpahaman, curiga, hingga menuduh orang lain.

Dalam ajaran Islam, Allah SWT menyuruh umatnya agar bisa bersifat kritis, teliti dan waspada untuk merespon juga mengungkapkan sebuah informasi. Apabila informasi yang disampaikan bersifat tidak benar akan menimbulkan fitnah dan perpecahan sesama umat muslim.

### 3) Musyawarah

Menurut pandangan Islam, musyawarah telah mendapat nilai yang paling ditekankan dalam proses pengambilan keputusan, yang didasari di dalam Al-Quran. Agama Islam menganjurkan setiap umatnya dalam mengambil keputusan dengan menggunakan konsep musyawarah yang didasari ayat-ayat di dalam Al-Quran. Musyawarah memiliki tujuan untuk memberikan kesempatan kepada seluruh pihak agar dapat ikut serta ketika dalam proses pengambilan keputusan, yang nantinya akan menjadi tanggung jawab bersama pada saat proses penyelesaian suatu persoalan yang sedang dihadapi.

Menurut Bashori (2017), mengungkapkan bahwa di dalam Al-Quran, musyawarah menjadi langkah utama yang diambil dalam upaya untuk



menyelesaikan sebuah konflik dan untuk mempererat hubungan antar sesama umat muslim.

#### 4) Islah

Islah merupakan upaya konflik yang memfokuskan pada penyelesaian konflik menggunakan metode secara efektif dan baik, kemudian menjauhi unsur adanya permusuhan dan pertikaian antara kedua belah pihak. Islah telah memberikan kesempatan bagi para pihak dalam berpikir mana jalan terbaik yang dapat digunakan dalam menyelesaikan konflik. Dengan adanya proses islah akan mempercepat suatu penyelesaian sebuah konflik dan mampu untuk memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Menurut Muliati (2016), Islam memiliki tujuan yang digunakan sebagai tempat penyelesaian sebuah konflik, untuk mencegah adanya permusuhan dan perpecahan diantara kedua belah pihak atau sesama kaum muslim.

Menurut Kurdi (2019), sudah sewajarnya menjadi tuntunan di dalam Al-Quran dan hadist Rasulullah, bahwa konflik harus ditempuh dengan menggunakan konsep islah atau damai. Karena, dasar dari tuntunan tersebut digunakan untuk memilih jalan yang berpedoman pada asas yang memberikan kebaikan bagi pihak yang berselisih agar tidak ada pihak yang dirugikan.

#### **4.2.3 Cara Menangani Konflik**

Terjadi suatu konflik pada perusahaan yang diakibatkan oleh sesama karyawan, akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Akan tetapi, jika konflik yang terjadi di perusahaan bisa dikelola dengan baik akan memberikan dampak positif

untuk kedua belah pihak. Menurut Robbins (2003,144), mengungkapkan bahwa ada cara yang digunakan untuk menangani sebuah konflik yang terjadi, diantaranya yaitu.

1) Kerja sama

Kerja sama biasanya digunakan apabila terjadi konflik yang mementingkan diri sendiri dan sepenuhnya untuk memuaskan kepentingan pribadi, dengan begitu adanya kerja sama digunakan untuk memuaskan sepenuhnya kepentingan dari semua pihak, sehingga semua orang dapat mencapai keuntungan sebagai hasilnya.

2) Bersaing

Bersaing biasanya, apabila suatu hasrat ingin memuaskan salah satu pihak, serta tidak peduli dampak kedepannya dan dampak terhadap orang lain. Biasanya akan berjuang dalam situasi menang atau kalah dengan menggunakan kekuasaan yang ada. Bersaing bisa menghasilkan dampak positif, jika bisa menghasilkan keuntungan bagi kedua pihak.

3) Menghindar

Menghindar digunakan untuk menarik diri atau menekan suatu konflik dari situasi yang ada dan bersikap netral untuk kebaikan kedua belah pihak.

4) Akomodasi

Akomodasi digunakan sebagai kesediaan dari satu pihak untuk menangani konflik dan menaruh kepentingan lawannya diatas kepentingan diri sendiri. Serta, bersikap netral guna mempertahankan keharmonisan yang telah diciptakan sebelumnya.

#### 5) Kompromi

Kompromi digunakan dalam situasi apabila kedua belah pihak sedang mengalami konflik, kemudian kedua belah pihak bersedia melepaskan sesuatu sebagai kesepakatan yang dibuat bersama antar kedua belah pihak.

### 4.3 Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan keseluruhan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nawawi (2006), mengungkapkan tentang kinerja merupakan jawaban atas apa yang telah dicapai seseorang setelah melakukan sesuatu. Menurut Rivai dan Ella jauvai (2009), mendefinisikan prestasi kerja sebagai perilaku nyata yang diungkapkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Motowildo (2003), mengungkapkan tentang kinerja karyawan merupakan aktivitas yang terkait dengan tempat kerja dan seberapa baik aktivitas tersebut dilakukan oleh karyawan. Pada kenyataannya, tidak setiap pelaku karyawan mengandung konsep kinerja, perilaku kebutuhan karyawan adalah tentang tujuan organisasi seperti meningkatkan penjualan dan laba organisasi. Untuk setiap organisasi, elemen terpenting adalah kinerja seorang karyawan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi bergantung pada kinerja seorang karyawan.

Menurut Abdullah (2014:3), mengungkapkan terkait kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi kerja dari hasil implementasi sebuah rencana kerja yang telah dibuat oleh suatu lembaga kemudian akan dilaksanakan oleh pimpinan serta karyawan (SDM) yang telah melakukan pekerjaan di lembaga tersebut, untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **4.4 Kepercayaan di Perusahaan**

Kepercayaan dapat dikatakan sebagai pengakuan dari kejujuran dan kemampuan dari seseorang yang dapat memenuhi harapan. Dengan begitu, kepercayaan merupakan keyakinan yang ada didalam tubuh seseorang untuk menduduki jabatan tertentu karena mereka diakui telah memiliki kemampuan dan kejujuran berada di jabatan tersebut. Kepercayaan dalam dunia kerja mempunyai nilai yang tinggi dibanding nilai lainnya, jika orang memiliki kepercayaan yang tinggi akan terlihat menonjol di sebuah organisasi dan memiliki tempat tersendiri di antara karyawan lainnya.

Kepercayaan di sebuah perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kepercayaan antar karyawan dalam melakukan tindakan dan kerja sama dengan organisasi, apabila organisasi menghargai karyawan dan memiliki niat baik untuk mereka. Kepercayaan bermula dari sikap-sikap yang muncul ketika berinteraksi dengan orang lain, seperti antara pemimpin dengan bawahannya, atau sebaliknya, kemudian antara karyawan dengan sesama karyawan lainnya. Kepercayaan

merupakan suatu bentuk memperlakukan orang lain dengan tulus tanpa adanya suatu kebohongan yang diucapkan.

Menurut Paliszkievicz (2012), mengungkapkan bahwa kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan akan memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2017), mengungkapkan bahwa ada empat faktor latar belakang yang terkait dengan kinerja tim, yaitu sumber daya yang memadai, kepercayaan, kepemimpinan, evaluasi kinerja dan sistem penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan tentang keberadaan individu dalam suatu organisasi dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Zolin et al (2013), mengungkapkan bahwa kepercayaan memiliki beberapa indikator, yaitu.

- 1) Kejujuran

Apabila anggota di dalam organisasi melakukan kejujuran dengan sesama anggota atau karyawan akan menciptakan rasa saling percaya.

- 2) Rasa Percaya

Rasa percaya digunakan untuk saling mempercayai dengan sesama anggota dan akan memberikan respon positif antar sesama individu lainnya, yang mampu untuk mendorong agar terus menjalin hubungan baik ketika sedang bekerja.

### 3) Integritas

Integritas digunakan agar setiap anggota dapat memperlihatkan sikap atau karakter yang sebenarnya ketika dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi harus memiliki nilai positif sesuai konteks ketika bekerja di sebuah organisasi.

## 4.5 Komunikasi

Komunikasi diartikan sebagai suatu kebutuhan mendasar bagi setiap manusia, karena komunikasi dapat dijadikan salah satu cara untuk berinteraksi dengan orang lain. Apabila kita sedang berkomunikasi dengan orang lain, hal tersebut dapat diartikan kita berusaha agar apa yang disampaikan kepada orang lain tersebut menjadi miliknya. Akan tetapi, ketika dua orang atau lebih sedang melakukan komunikasi tidak selalu berjalan seperti yang diharapkan karena dalam berkomunikasi terdapat gangguan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar.

Menurut Hovland seperti yang dikutip oleh Muhammad (2008, h. 2), mengungkapkan tentang komunikasi merupakan proses di mana seorang individu mengirimkan rangsangan (biasanya verbal) untuk mengubah perilaku individu lain. Komunikasi digunakan sebagai proses dimana pihak tertentu menyampaikan kepada pihak lain, pandangannya, keinginannya, pendiriannya dengan harapan bahwa pihak yang dihubungi itu dapat mengerti dan melaksanakan tindakan-tindakan sesuai dengannya.



#### 4.6 Kerja sama Tim

Kerja sama tim dapat diartikan sebagai suatu langkah kemampuan untuk dapat bekerja sama menuju visi dan misi yang telah dibuat. Kerja sama tim, mengarahkan pada kemampuan yang kuat dan mendorong anggota dalam menuju serta meraih apa yang menjadi tujuan organisasi yang telah dirancang bersama-sama. Memiliki kerja sama tim yang kuat, mampu untuk meraih pencapaian besar yang mungkin sebelumnya belum pernah didapatkan. Apabila pekerjaan yang dilakukan bersama-sama dengan tim akan menghasilkan hasil yang positif.

Menurut West (2002), mengungkapkan bahwa telah banyak riset yang mengatakan kerja sama yang dilakukan bersama dengan tim dapat mengarah pada efisiensi dan efektifitas yang lebih baik.

Menurut Davis dalam Dewi (2006), mengungkapkan terkait kerja sama merupakan keterlibatan mental dan emosional seseorang yang tergabung ke dalam sebuah tim, dan adanya kerja sama akan mendorong mereka semua untuk memberikan kontribusi terkait tugas yang sedang dijalankan.

Menurut West (2002), mengungkapkan bahwa kerja sama mempunyai indikator-indikator, yaitu.

- 1) Melakukan tanggung jawab bersama-sama dalam menyelesaikan sebuah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya tanggung jawab yang dilakukan bersama akan menciptakan kerja sama yang baik.
- 2) Melakukan kontribusi bersama yang baik dengan mencurahkan tenaga dan pikiran yang nantinya akan tercipta suatu kerja sama.

- 3) Menyumbangkan segala kemampuan yang dimiliki secara maksimal akan membangun kerja sama lebih kuat dan berkualitas.

#### **4.7 Reward atau Penghargaan**

Reward merupakan suatu metode yang digunakan untuk memotivasi seseorang supaya melakukan hal terkait kebaikan agar bisa meningkatkan prestasinya. Pemberian reward secara umum berupa hadiah, ganjaran, penghargaan ataupun imbalan yang bertujuan agar seseorang akan lebih bersemangat lagi dalam menjalankan kewajiban atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dengan adanya reward akan membuat seseorang merasa senang ketika pekerjaan yang diberikan berhasil dilakukan, dan mendapat apresiasi atas keberhasilan yang telah dilakukan. Reward bisa disebut juga sebagai hadiah yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas perbuatan atau tindakan yang telah mereka lakukan.

Menurut Fitri, Ludigdo dan Djahhuri (2013), mengungkapkan terkait reward merupakan suatu bentuk apresiasi yang akan diberikan kepada seseorang baik bersibit bersama atau bersifat individu oleh suatu lembaga dan biasanya reward tersebut bisa dalam bentuk material ataupun dalam bentuk ucapan. Reward yang akan diberikan kepada karyawan akan memiliki dampak seperti, memberikan pengaruh positif dan signifikan terkait pekerjaannya.

Menurut Mahmudi (2013:187), mengungkapkan terkait pengukuran reward dapat dilakukan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut.

1) Gaji dan bonus

Reward kategori ini akan memberikan kenaikan gaji pokok atau tambahan kepada karyawan, karena berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2) Kesejahteraan

Reward kategori ini biasanya berupa tunjangan dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

3) Pengembangan karir

Reward kategori ini memberikan penugasan kepada karyawan, supaya bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dengan memberikan program pelatihan atau melakukan studi banding.

4) Penghargaan psikologis dan sosial

Reward kategori ini akan memberikan promosi jabatan, memberikan peningkatan tanggung jawab, memberikan otonomi yang luas, memberikan penempatan lokasi yang baik, serta memberikan pengakuan dan pujian.

Menurut Shields (2016:12), mengungkapkan terkait reward merupakan bentuk sesuatu yang dapat berwujud ataupun tidak bisa berwujud, yang akan diberikan organisasi kepada karyawan, baik dilakukan dengan sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas apa yang telah karyawan berikan kepada organisasi dengan memberikan kontribusi atas pekerjaan yang baik serta menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

#### 4.7.1 Reward pandangan Islam

Allah swt, menjelaskan di dalam Al-Quran bahwa seluruh umat akan diberikan apresiasi atas apa yang mereka lakukan atau atas kebaikan yang telah mereka jalankan. Dikutip dalam Al-Quran pada surah al-Zalzalah ayat 7-8, yang berbunyi “Barang siapa yang melakukan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya mereka akan mendapat (balasannya), kemudian barang siapa yang melakukan kejahatan seberat dzarrahpun niscaya akan mendapatkan balasan yang setimpal.

Agama Islam selalu menyatakan bahwa menggunakan reward (penghargaan), hanya digunakan sebagai proses untuk memacu seseorang dalam mencapai tujuan dibidang kebaikan. Agama Islam mengajarkan menggunakan landasan dasar Al-Quran dan Hadist nabi yang mengkaji tentang reward (penghargaan). Di dalam Al-Quran dijelaskan bahwa reward disebut dalam berbagai bentuk *uslub*, diantaranya menggunakan lafadz ‘*ajr dan tsawa*. Dikutip dalam surat Al-Baqarah ayat 2:62, yang berbunyi “sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang Shabiin, mereka yang tulus beriman kepada Allah akan mendapat pahala dari Tuhan mereka, dan tidak perlu adanya perasaan khawatir dan tidak merasakan bersedih hati.

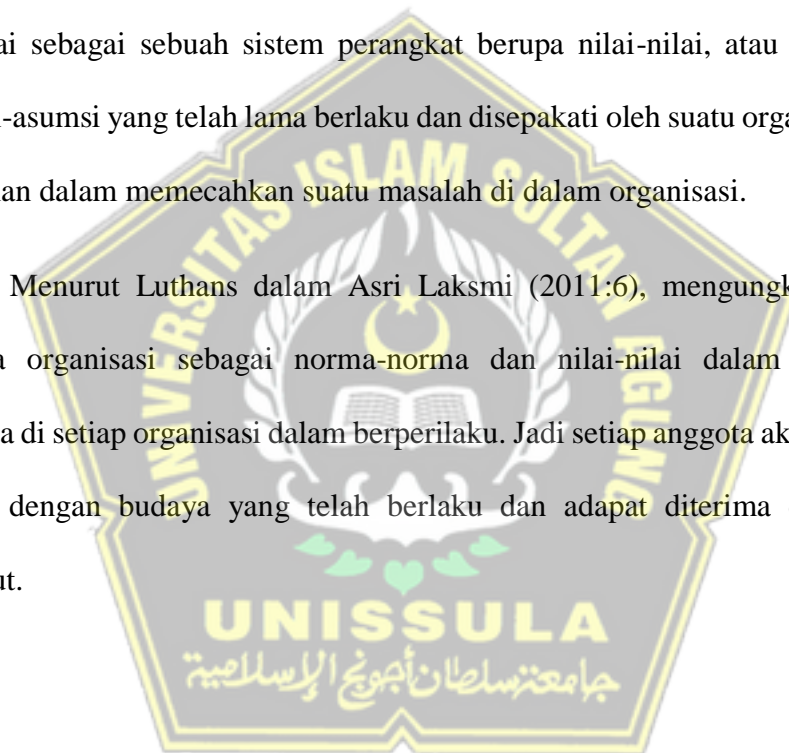
#### 4.8 Budaya Organisasi

Budaya organisasi bisa dikatakan sebagai cara yang dilakukan oleh karyawan dalam mempersepsikan setiap tindakannya di suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi

secara internal maupun eksternal asalkan penerapannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok atau organisasi kemudian diarahkan kepada anggota atau karyawan di suatu organisasi. Dengan menciptakan nilai-nilai budaya yang dibangun akan menyadarkan para anggota kelompok dalam melakukan setiap tindakannya.

Menurut Sutrisno (2010:72), mengungkapkan bahwa budaya organisasi ditandai sebagai sebuah sistem perangkat berupa nilai-nilai, atau norma-norma, asumsi-asumsi yang telah lama berlaku dan disepakati oleh suatu organisasi sebagai pedoman dalam memecahkan suatu masalah di dalam organisasi.

Menurut Luthans dalam Asri Laksmi (2011:6), mengungkapkan bahwa budaya organisasi sebagai norma-norma dan nilai-nilai dalam mengarahkan anggota di setiap organisasi dalam berperilaku. Jadi setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang telah berlaku dan adapat diterima di lingkungan tersebut.



## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Perolehan data primer yang baru pertama kali diajukan kepada karyawan Cv. Pakis Jaya Abadi dengan menggunakan metode deskripsi melalui kuesioner yang dimaksudkan untuk membantu dalam menangani suatu permasalahan yang sedang terjadi di perusahaan. Pada pengambilan kuesioner ini dibutuhkan responden dari karyawan bagian penjualan (sales) yang sebagaimana mungkin sedang menjadi topik utama dalam pembahasan persoalan yang terjadi. Maka dari itu, berikut merupakan karakteristik responden karyawan pada bagian penjualan,

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| • Jenis_Kelamin |           |           |         |               |                    |
|-----------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                 |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid           | laki-laki | 11        | 68.8    | 68.8          | 68.8               |
|                 | Perempuan | 5         | 31.3    | 31.3          | 100.0              |
|                 | Total     | 16        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: data yang diolah melalui spss, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 dapat terlihat bahwa jenis kelamin responden yang ada di perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi adalah laki-laki sebanyak 11 orang (68,8%), dan perempuan hanya 5 orang (31,3%). Hal ini menandakan bahwa karyawan bagian penjualan didominasi oleh laki-laki.



**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

• **Umur**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-29 | 7         | 43.8    | 43.8          | 43.8               |
|       | 30-39 | 8         | 50.0    | 50.0          | 93.8               |
|       | 40-49 | 1         | 6.3     | 6.3           | 100.0              |
|       | Total | 16        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: data yang diolah melalui spss, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 dapat terlihat bahwa dari 16 responden yang bekerja sebagai sales, yang memiliki umur 30-39 paling banyak di Perusahaan (43,8%), kemudian yang kedua ada umur 20-29 (50%), dan yang terakhir umur 40-49 (6,3%) hanya terdapat satu orang saja. Hal ini menandakan bahwa sales di Perusahaan yang bekerja didominasi umur 30-39 tahun.

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

• **Pendidikan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMP   | 3         | 18.8    | 18.8          | 18.8               |
|       | SMA   | 13        | 81.3    | 81.3          | 100.0              |
|       | Total | 16        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: data yang diolah melalui spss, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 dapat terlihat bahwa dari 16 responden yang ada tingkat pendidikan yang paling banyak di perusahaan berasal dari lulusan tingkat SMA sebanyak 13 orang (81,3%), kemudian lulusan dari tingkat SMP terdapat 3

orang (18,8%). Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di Cv. Pakis Jaya Abadi pada bagian sales didominasi oleh lulusan dari tingkat SMA.

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| • Lama_Bekerja |       |           |         |               |                    |
|----------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid          | 1-6   | 8         | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|                | 7-12  | 5         | 31.3    | 31.3          | 81.3               |
|                | 13-18 | 3         | 18.8    | 18.8          | 100.0              |
|                | Total | 16        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: data yang diolah melalui spss, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 terlihat bahwa dari 16 responden karyawan pada bagian sales penjualan yang memiliki presentase terbesar adalah responden yang telah bekerja selama 1-6 tahun, yaitu sebanyak 8 orang (50%), kemudian di urutan kedua lama bekerja 7-12 tahun ada 5 orang (31,3%), dan yang terakhir lama bekerja 13-18 tahun yang hanya ada 3 orang (18,8%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan yang ditujukan kepada perusahaan sangat besar mereka mampu bekerja lama di dalam perusahaan.

## 5.2 Analisis Kasus

Untuk menganalisis kasus secara mendalam terkait dengan persaingan karyawan dalam rangka meningkatkan penjualan untuk mendapatkan reward perusahaan namun terjadi kesenjangan saling membohongi yang bisa merusak hubungan keluarga yang sudah terjalin lama, penulis menggunakan bantuan kuesioner untuk mengetahui apa yang selama ini para karyawan rasakan di perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi terkait dengan penjualan produk di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil data yang diambil melalui kuesioner karyawan disana khususnya pada bagian sales telah menjalankan pekerjaan lebih dari 4-17 tahun. Hal ini bisa dikatakan bahwa kualitas dan kuantitas perusahaan sangat dipercaya oleh karyawan dan juga karyawan disana menunjukkan nilai loyalitas terhadap perusahaan dan bisa melakukan kerja sama dalam jangka waktu yang panjang. Untuk memperoleh hasil yang maksimal penulis menggunakan statistik deskriptif yang dapat membantu untuk menggambarkan dan menjelaskan data dari kuesioner yang telah diajukan. Penggambaran data tersebut akan menjelaskan terkait dengan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun variabel yang diajukan kepada karyawan (sales) Cv. Pakis Jaya Abadi adalah persaingan kerja, kerja sama atau kerja tim, dan reward. Maka dari itu setelah melakukan analisis data secara statistik deskriptif, berikut hasil dari olahan data tersebut.

**Tabel 5.5**  
**Deskripsi variabel**

|                  | N  | Min | Max | Mean  | Std. Dev |
|------------------|----|-----|-----|-------|----------|
| Persaingan Kerja | 16 | 41  | 61  | 53.13 | 5.500    |
| Kerja Sama       | 16 | 30  | 50  | 42.75 | 5,000    |
| Reward           | 16 | 30  | 45  | 37.13 | 4.965    |
| Valid N          | 16 |     |     |       |          |

Sumber: data yang diolah melalui spss, 2021

Berdasarkan tabel 5.1, yang menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 16. Data tersebut diambil dari semua karyawan Cv. Pakis Jaya Abadi yang berposisi sebagai sales penjualan. Dengan begitu, pada variabel persaingan kerja mempunyai nilai antara 41 sampai 61 dengan nilai rata-rata 53.13, dan nilai standar deviasinya 5.500. Hal ini menunjukkan pada variabel persaingan kerja karyawan bersifat heterogen karena nilai standar deviasi lebih besar dari nilai mean. Maka dari itu, tanggapan dari karyawan (sales) di perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi terkait dengan persaingan kerja sangat beraneka ragam, ada yang setuju dengan persaingan kerja dengan sesama karyawan, dan ada yang menganggap tidak adanya persaingan diantara rekan kerja. Menurut Hasibuan (2016), sebuah sumber daya manusia merupakan sebuah kunci dalam mencapai keunggulan yang kompetitif di dalam perusahaan. Hal ini juga ditunjukkan bahwa SDM secara keseluruhan telah memiliki peran penting yang dimiliki perusahaan, seperti halnya di Cv. Pakis Jaya Abadi, karyawan bagian penjualan (sales) disana memiliki peran untuk menjual atau memasarkan sebuah produk kepada para

konsumen. Dimana sales disana akan berlomba-lomba untuk bisa menjual produk tersebut sebanyak-banyaknya dan ada persaingan yang terjadi didalamnya. Akan tetapi tidak semua karyawan disana menganggap bahwa rekan kerjanya sebagai pesaing didalam dunia kerja. Menurut Anoraga (2001), mengemukakan bahwa adanya persaingan kerja tidak semata-mata hanya menggunakan trik atau keahlian, tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam melakukan pekerjaan. Pada kenyataan yang terjadi di perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi ada sebagian karyawan yang menganggap bahwa persaingan telah terjadi di dalam perusahaan dan mereka mengakui bahwa mereka setuju dengan adanya persaingan tersebut. Para karyawan juga mengakui bahwa akan melakukan segala cara untuk memenuhi target yang telah diberikan kepada mereka.

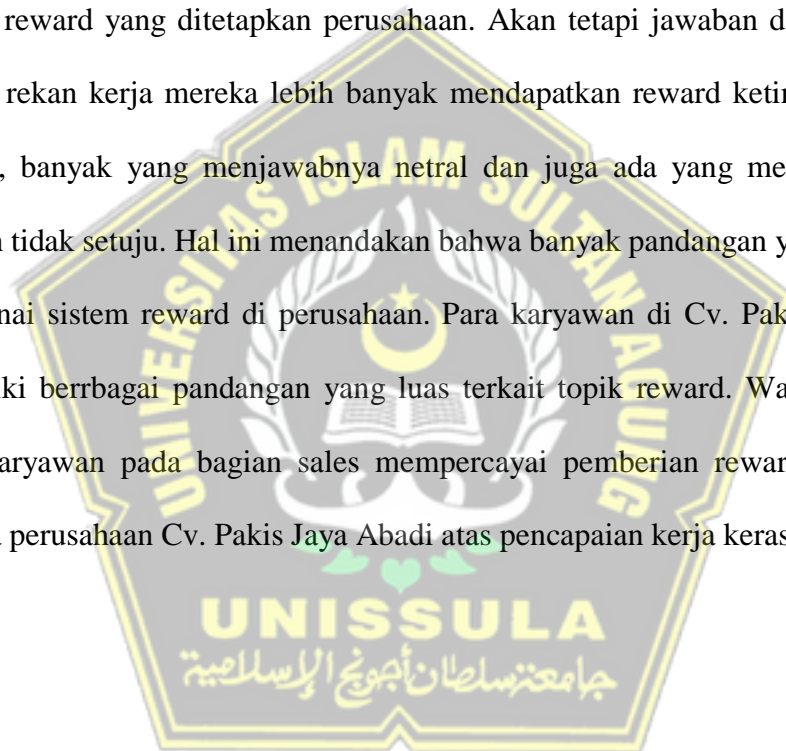
Pada variabel kerja tim mempunyai nilai antara 30-50 dengan nilai rata-rata 42.75, dan nilai standar deviasinya 5.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada variabel kerja sama bersifat heterogen karena pada nilai standar deviasinya lebih besar dibandingkan dengan nilai mean. Maka dari itu, pandangan karyawan di Cv. Pakis Jaya Abadi sangat beragam, ada yang setuju dengan melakukan kerja tim akan memudahkan untuk mencapai suatu tujuan bersama demi keberhasilan perusahaan dan ada juga yang berpendapat jika melakukan kerja secara individu akan lebih menguntungkan untuk perusahaan. Walaupun begitu dengan dengan pernyataan yang diajukan masih banyak karyawan yang setuju dengan adanya kerja tim akan menunjukkan hasil yang positif. Menurut Kerrin dan Oliver (2002), mengemukakan pendapat bahwa kerja tim merupakan sebuah aktivitas yang meliputi dari berbagai kegiatan seperti berbagi informasi mengenai masalah yang

sedang dihadapi dan bekerja sama dengan tim akan membantu memecahkan masalah tersebut. Hal itu bisa dibayangkan sedang terjadi di Cv. Pakis Jaya Abadi, para karyawan melakukan persaingan untuk memenuhi sebuah target yang telah ditentukan perusahaan, tetapi untuk saat ini masih dikerjakan secara individu. Menurut McShane dan Von Glonov (2008), mengungkapkan bahwa dengan adanya keefektifitasan tim akan memudahkan untuk memperluas sebuah tujuan, memperoleh kebutuhan dari setiap anggota, dan dapat mempertahankan tim lebih lama. Berdasarkan teori kerja tim yang dikemukakan tersebut dan dibandingkan dengan kondisi yang terjadi di perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi, bahwa memang tidak semua karyawan bisa menikmati dengan adanya kerja tim yang akan mereka jalani tetapi ada juga yang beranggapan bahwa kerja tim akan memudahkan dan membantu mereka dalam mencapai target perusahaan.

Pada variabel terakhir yaitu reward mempunyai nilai antara 30-45, nilai rata-rata 37.13 dan nilai standar deviasinya 4.965. Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward juga bersifat heterogen, karena nilai standar deviasi lebih besar dibanding nilai mean. Menurut Handoko (2012), mengemukakan bahwa reward merupakan sebuah sistem yang digunakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sementara menurut para karyawan di Cv. Pakis Jaya Abadi hal tersebut hampir sama dengan kebanyakan teori terkait dengan pemberian reward di perusahaan. Para karyawan menyakini dengan adanya pemberian reward yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi kerja keras mereka dan juga tercapainya sebuah tujuan perusahaan akan



memberikan efek atau dampak kepada mereka seperti, lebih semangat dalam bekerja. Dan hampir semua jawaban dari sales terkait peraturan reward yang ditetapkan perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi telah mereka setuju misal mereka merasa perusahaan cukup adil dalam memberikan sistem reward kepada setiap karyawan dan merasa puas dengan sistem reward yang diberikan perusahaan, tetapi ada juga jawaban yang netral dan tidak ada jawaban tidak setuju dengan penerapan sistem reward yang ditetapkan perusahaan. Akan tetapi jawaban dari pernyataan bahwa rekan kerja mereka lebih banyak mendapatkan reward ketimbang dirinya sendiri, banyak yang menjawabnya netral dan juga ada yang menjawab setuju bahkan tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa banyak pandangan yang berpendapat mengenai sistem reward di perusahaan. Para karyawan di Cv. Pakis Jaya Abadi memiliki berbagai pandangan yang luas terkait topik reward. Walaupun begitu para karyawan pada bagian sales mempercayai pemberian reward sepenuhnya kepada perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi atas pencapaian kerja keras mereka.



### 5.3 Solusi Pembahasan

Melihat apa yang menjadi permasalahan yang terjadi di Cv. Pakis Jaya Abadi dan telah dilakukan analisis dengan mengajukan kuesioner kepada karyawan bagian penjualan (sales) sehingga melihat pemikiran yang dirasakan oleh para sales. Penulis merekomendasikan terkait hasil analisis yang telah dilakukan pada BAB V, sebagai berikut.

#### 1. Kerja Tim

Dengan melihat kelayakitan para karyawan yang telah bekerja di perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi kurang lebih 4-17 tahun, tentunya telah menjalin hubungan jangka panjang yang erat dan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan. Dengan adanya pegangan kelayakitan para karyawan, penulis percaya dan memberikan solusi kepada perusahaan atau khususnya untuk para sales penjualan untuk bisa melakukan kerja tim agar bisa menumbuhkan keadilan di antara para pekerja. Dengan adanya kerja tim yang dijalin oleh para karyawan memungkinkan untuk menumbuhkan rasa saling percaya satu sama lain. Kasus seperti yang terjadi di perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi ini jika dipandang dari faktor internal mungkin baik, karena mereka berusaha untuk mencapai sebuah target yang ditetapkan. Tapi disatu sisi ada unsur kecenderungan untuk bisa membohongi antar karyawan lain. Hal tersebutlah yang harus dihindari dengan melakukan kerja sama atau kerja tim dan membuat kesepakatan bersama. Kerja tim bisa dilakukan dengan alternatif misalnya, membentuk per kelompok atau tim antar sales di bagian wilayah yang

sama atau saling berdekatan dengan begitu akan memudahkan untuk membantu satu sama lain yang tergabung kedalam tim.

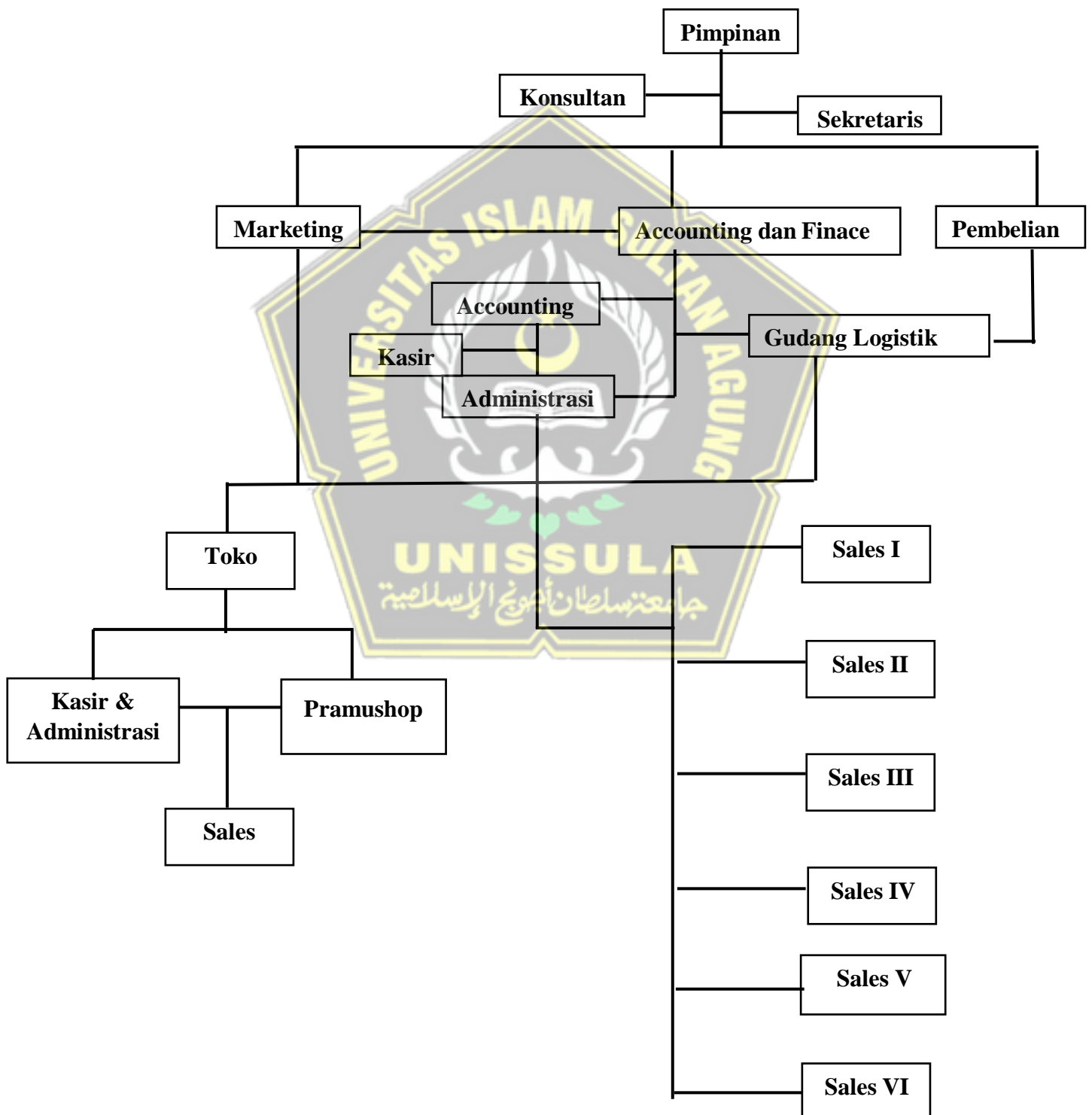
Dengan merekomendasikan atas permasalahan yang ada dengan menggunakan kerja tim yang akan membangun hubungan saling percaya antar karyawan, dilakukan dengan mengubah struktur organisasi di perusahaan agar lebih efektif dalam mengkoordinasi karyawan di perusahaan. Berikut, adalah susunan struktur organisasi Cv. Pakis Jaya Abadi,



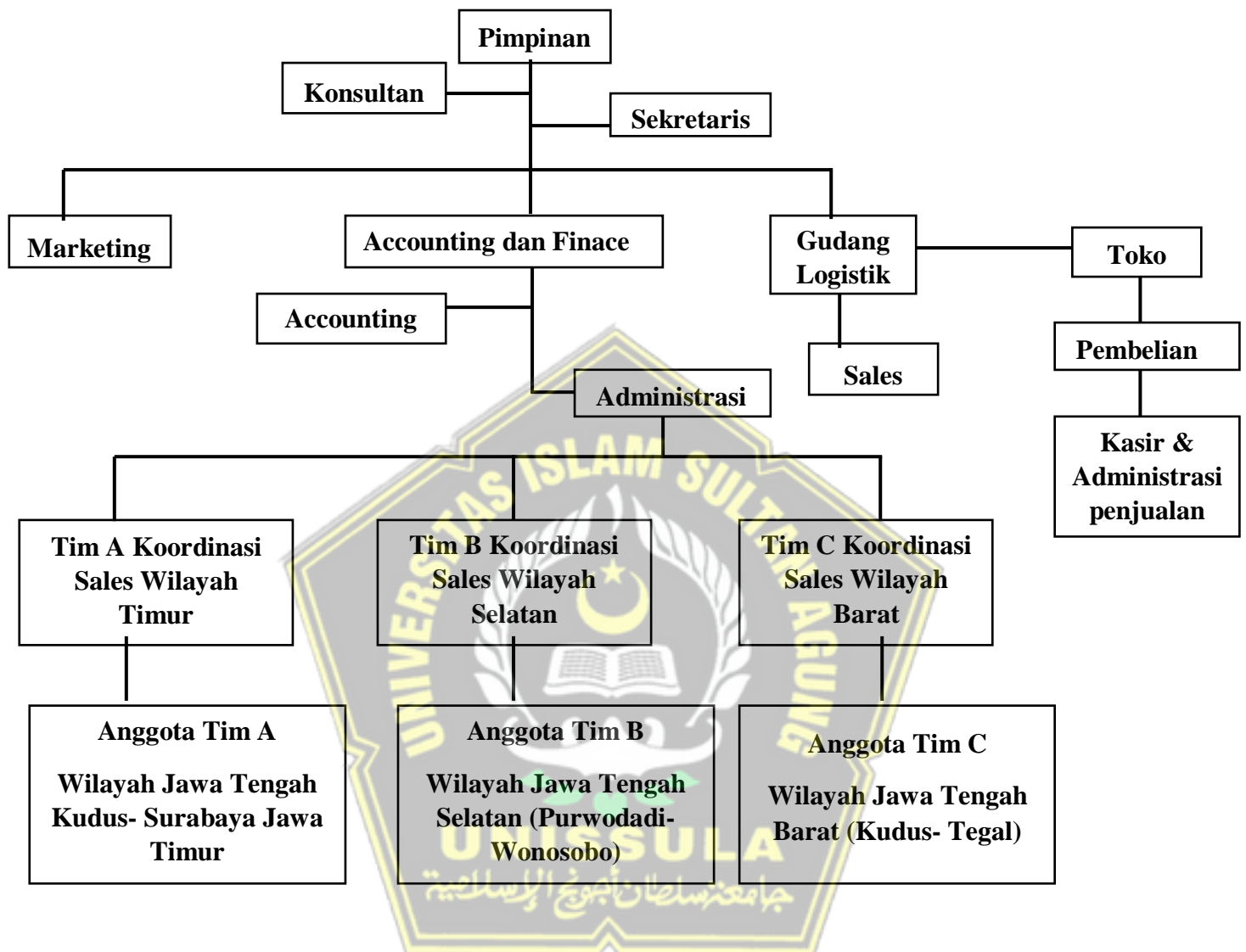
- Sebelum Dirubah

## SUSUNAN ORGANISASI PERUSAHAAN

### CV. PAKIS JAYA ABADI



- Setelah Dirubah/ direkomendasikan



Dengan merekomendasikan atas perubahan struktur organisasi yang dirasa mampu untuk memberikan pandangan bagaimana seharusnya kerja tim dilakukan untuk memudahkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi melihat permasalahan yang ada dengan menggunakan kerja tim yang akan dijalankan pada karyawan bagian penjualan (sales), bisa menggunakan kerja tim yang diatur sesuai dalam pembagian wilayah kerja. Pada Tim A melalui ketua koordinasi yang akan memimpin para sales pada bagian wilayah dimulai dari Jawa Tengah bagian timur

(Kudus, dst) hingga sebagian wilayah Jawa Timur (Surabaya, dll). Kemudian pada Tim B melalui ketua koordinasi yang akan memimpin sales pada wilayah Jawa Tengah bagian selatan (Purwodadi-Wonosobo). Dan Tim yang terakhir yaitu Tim C melalui ketua koordinasi yang akan memimpin sales pada wilayah Jawa Tengah bagian barat (Kudus-Tegal). Hal ini diharapkan bahwa karyawan akan lebih mudah dalam mencapai target yang telah ditentukan kepada mereka dan dimaksudkan untuk menghindari kesenjangan saling membohongi antar karyawan, sehingga bisa meningkatkan rasa saling percaya satu sama lain.

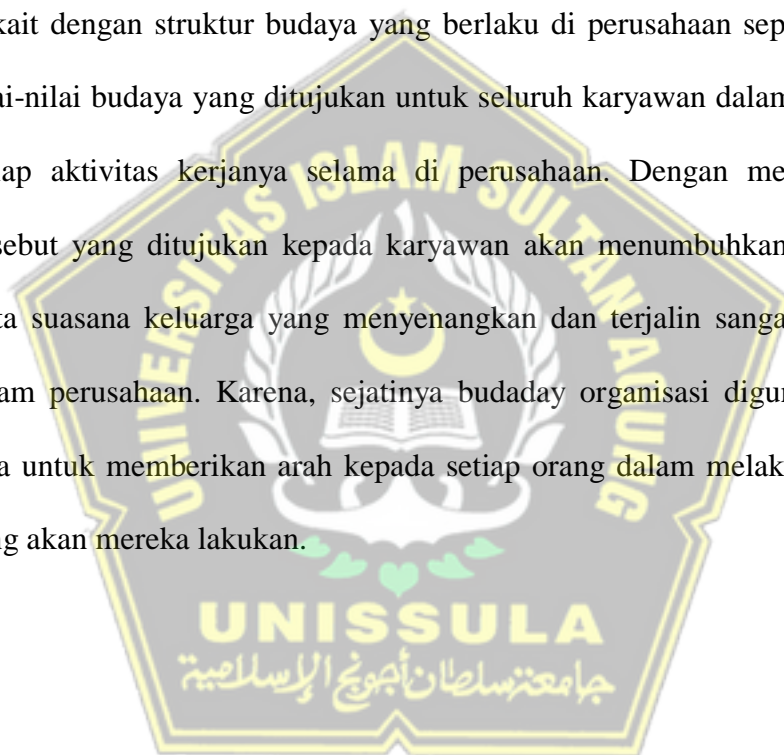
## 2. Komunikasi

Tentunya dengan adanya sebuah permasalahan bisa diselesaikan dengan melakukan komunikasi bersama. Pada hal ini semua karyawan bisa melakukan tahap diskusi bersama untuk menunjukkan pemikiran mereka masing-masing dan juga untuk mengkomunikasikan suatu masalah yang selama ini mereka rasakan satu sama lain. Menggunakan teknik kerja tim yang dibangun akan memudahkan dalam melakukan koordinasi ketika terjadi suatu masalah dan bisa melakukan komunikasi bersama. Dengan melakukan komunikasi akan membantu mereka untuk bisa saling mengenal lebih jauh sebagai sesama rekan kerja didalam satu perusahaan dan bisa digunakan sebagai cara untuk merealisasikan keinginan atau tujuan perusahaan. Melakukan komunikasi diharapkan tidak adanya kesalahpahaman dan permasalahan yang terjadi lagi di perusahaan agar hubungan yang terjalin bertahun-tahun antar karyawan di perusahaan bisa terus membaik.

## 3. Membangun Hubungan Budaya Organisasi



Melihat persoalan yang terjadi diantara sesama karyawan pada bagian penjualan yang bisa memicu hubungan yang tidak harmonis di dalam perusahaan, maka dari itu untuk menyelesaikan persoalan bisa dengan membangun hubungan budaya organisasi yang harmonis antar sesama karyawan. Membangun hubungan budaya organisasi yang baik atau yang bisa diterima oleh semua karyawan dengan cara, perusahaan membuat pedoman terkait dengan struktur budaya yang berlaku di perusahaan seperti visi, misi, nilai-nilai budaya yang ditujukan untuk seluruh karyawan dalam menjalankan setiap aktivitas kerjanya selama di perusahaan. Dengan menciptakan hal tersebut yang ditujukan kepada karyawan akan menumbuhkan moral, etika, serta suasana keluarga yang menyenangkan dan terjalin sangat harmonis di dalam perusahaan. Karena, sejatinya budadaya organisasi digunakan sebagai cara untuk memberikan arah kepada setiap orang dalam melakukan tindakan yang akan mereka lakukan.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 6.1 Kesimpulan

Kegiatan magang MBKM telah selesai dilaksanakan dalam kurun waktu kurang lebih 4 bulan lamanya. Penulis yang telah melaksanakan magang di Cv. Pakis Jaya Abadi dan menempati posisi sebagai administrasi penjualan telah menyelesaikan tugasnya. Tidak dapat dipungkiri suatu pekerjaan dimanapun tempatnya pasti terdapat suatu masalah yang terjadi didalamnya. Hal tersebut juga terjadi di Cv. Pakis Jaya Abadi, kasus atau permasalahan yang sedang terjadi disana tidak lain karena permasalahan yang terjadi antar karyawan di bagian penjualan (sales). Penulis telah menganalisis dan menyimpulkan persoalan di Cv. Pakis Jaya Abadi, sebagai berikut.

1. Ada kesepakatan dengan pihak perusahaan bahwa setiap karyawan pada bidang penjualan dituntut untuk menjual produk sebanyak-banyaknya kepada pelanggan dan ada kesempatan mendapatkan reward.
2. Para sales akan berusaha keras untuk melakukan yang terbaik sampai masa dimana mereka ada kecenderungan saling membohongi antar sales terkait dengan persediaan stok barang yang mereka miliki.
3. Apabila sales meminta stok barang kepada sales lain, sales yang dimintai barang tidak akan memberikan stok barang tersebut, karena berpikiran akan

memberikan kesempatan sales tersebut untuk mendapatkan reward dari perusahaan.

4. Setelah melakukan analisis, walaupun ada persaingan mereka tidak akan pernah melakukan tindakan curang kepada sales lain hanya saja mereka kurang bisa untuk memberikan stok barang ke karyawan lain.
5. Para karyawan dibidang penjualan menyetujui untuk melakukan kerja tim yang akan memudahkan mereka untuk mencapai tujuan bersama demi keberhasilan perusahaan. Tetapi memang betul tidak semua karyawan bisa menikmati adanya kerja tim yang ada dan tidak semua karyawan juga menolak untuk melakukan kerja tim, ada yang beranggapan bahwa kerja tim akan memudahkan mereka.
6. Untuk pemberian reward para karyawan percaya sepenuhnya kepada perusahaan untuk menangani hasil kerja keras mereka dengan pemberian bonus atau reward yang sudah ditetapkan masing-masing kepada mereka.

## **6.2 Rekomendasi Untuk Perusahaan**

Sebagai seseorang yang pernah menjalankan aktivitas di Cv. Pakis Jaya Abadi dan melihat apa yang dijalankan didalamnya. Penulis merekomendasikan untuk perbaikan yang dilakukan Cv. Pakis Jaya Abadi adalah, melakukan evaluasi rutin bisa berupa menanyakan langsung kepada karyawan atau membuat kuesioner yang berupa pernyataan seputar kinerja karyawan. Atau bisa menggunakan metode penilaian kerja seperti Traditional assessment, dengan metode penilain ini manajer atau pimpinan bisa menilai secara langsung kinerja karyawan berdasarkan

pengamatan manajer atau pimpinan. Pada penilaian ini pihak manajer atau pimpinan melakukan diskusi langsung terkait hasil pekerjaan, target dan juga bisa membicarakan langsung perasaan yang mereka rasakan selama menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Hal seperti ini bisa dilakukan setidaknya sebulan sekali untuk memaksimalkan kinerja para karyawan. Selain itu perusahaan juga melakukan konseling bagi para karyawan sebagai bidang untuk menyelesaikan suatu masalah atau mengetahui suatu masalah dari masing-masing karyawan dan kemudian bisa dicarikan solusi yang terbagi bagi kedua belah pihak.

### **6.3 Rekomendasi Untuk Program Studi**

Program studi tentunya telah membantu banyak hal selama aktivitas magang berlangsung mulai dari merekomendasikan kegiatan MBKM, mencari tempat magang untuk mahasiswa, hingga mengurus segalanya untuk keperluan magang mahasiswanya. Sebagai penulis yang merasakan magang dibawah naungan program studi, program yang dijalankan ini cukup bagus untuk perkembangan mahasiswa. Akan tetapi tidak semua dapat berjalan sempurna tanpa adanya gangguan, untuk itu penulis merekomendasikan kepada program studi terkait kegiatan magang ini yaitu, program studi dirasa harus lebih bisa mengkoordinasikan mahasiswa agar lebih terarah dalam menjalankan kegiatan magang. Hal ini terkait dengan adanya sosialisasi yang diadakan pihak program studi untuk mengawasi kegiatan magang mahasiswa, mungkin bisa dilakukan dalam kurun waktu setidaknya satu bulan sekali. Dan juga memberikan informasi dengan jelas terkait kegiatan magang yang sedang berlangsung dan memiliki

koordinasi lebih sering dengan pihak tempat magang. Akan tetapi pengalaman magang yang saya rasakan untuk program studi sudah berjalan dengan baik dan terarah.



## BAB VII

### REFLEKSI DIRI

#### 7.1 Hal Positif Selama Magang

Menjadi mahasiswa yang mempelajari ilmu ekonomi dan manajemen telah banyak memberikan pengalaman entah berupa teori atau kenyataan yang terjadi di lapangan. Selama perkuliahan, telah diajarkan berbagai macam teori atau ilmu yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dimulai dari belajar manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan masih banyak hal yang dapat dipelajari serta menghasilkan manfaat yang sangat besar di kehidupan ini. Hal tersebutlah yang membuat penulis mempunyai bekal atau wawasan yang digunakan untuk menjalankan tugas magang atau memasuki dunia kerja. Selama magang yang dilaksanakan kurang lebih 4 bulan lamanya, dengan posisi sebagai administrasi penjualan, penulis telah mempunyai bekal dan wawasan yang dimiliki selama perkuliahan berlangsung hingga sekarang. Penulis dapat mengoperasikan berbagai macam aplikasi atau situs yang telah diajarkan dalam mata kuliah selama perkuliahan berlangsung, seperti mengoperasikan komputer juga diajarkan dan terdapat mata kuliah yang berhubungan dengan pengoperasian komputer dan aplikasi semacamnya. Tetapi tugas dari magang tidak sepenuhnya hanya berpaku pada pengoperasian komputer dan aplikasi saja, dalam melakukan kegiatan magang, penulis belajar untuk menemukan sebuah permasalahan yang terjadi dan melakukan diskusi bersama dengan para karyawan di tempat magang terlebih pada dosen supervisor untuk membicarakan persoalan apa yang sebenarnya



terjadi. Dengan kemampuan melakukan atau menemukan sebuah permasalahan akan membantu menjalin komunikasi dengan berbagai karyawan untuk menyelidiki sejauh mana permasalahan ini terjadi. Dengan ilmu yang dimiliki dan didapat selama perkuliahan, penulis dapat menggunakan teori atau berbagai masukan yang tepat untuk membantu menyelesaikan persoalan yang terjadi di perusahaan.

### **7.2 Manfaat Magang Bagi Pengembangan dan kekurangan Soft-skill**

Dengan adanya program magang dalam kegiatan MBKM ini dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan soft-skill yang penulis miliki. Dengan begitu manfaat magang bagi pengembangan soft-skill yang penulis rasakan adalah.

1. Penulis memiliki kepercayaan bahwa soft-skill yang tercipta sejauh mengikuti program magang MBKM ini adalah memiliki kemampuan untuk melakukan diskusi bersama dan juga mengidentifikasi suatu permasalahan yang sedang terjadi di dalam perusahaan.
2. Memiliki kepercayaan untuk menyelesaikan sebuah permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan bantuan dosen supervisor.
3. Mempelajari lebih jauh kemampuan untuk mengenal dunia kerja dengan melihat cara bekerja para karyawan disana.

Walaupun adanya manfaat magang yang dirasakan, namun penulis juga memiliki kekurangan soft-skill yang dimiliki yaitu.

1. Penulis kurang bisa cepat untuk melakukan komunikasi dengan para pekerjaan lain, penulis merasakan masih ada rasa takut atau malu-malu ketika ingin mengajak berbicara kepada orang lain terlebih dahulu.
2. Kurang bisa dan kurang cepat untuk beradaptasi di lingkungan baru. Penulis membutuhkan waktu untuk beradaptasi pada lingkungan baru dan tidak bisa langsung bergaul dengan lingkungan baru tersebut.

### **7.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan dan kekurangan Kemampuan Kognitif**

#### **7.3.1 Manfaat Magang Terhadap Kemampuan Kognitif**

Adanya kegiatan magang akan membawa dampak positif bagi kemampuan kognitif seseorang. Seperti yang dirasakan penulis, manfaat magang terhadap pengembangan kognitif yang dirasakan adalah.

1. Selama aktivitas magang berlangsung, penulis diajarkan bagaimana mengolah data perusahaan khususnya data penjualan setiap produk yang telah terjual, diajarkan mengolah data tersebut agar menjadi satu arsip per harinya dengan mengolah melalui software yang tersedia, dan tentunya diajarkan lebih banyak mengoperasikan komputer.
2. Selama magang mempelajari cara melihat kondisi lingkungan perusahaan, bagaimana hubungan yang dirasakan antar sesama karyawan, cara berkomunikasi, dan masalah apa yang sedang terjadi.

3. Penulis menyadari bahwa dunia kerja di dalam perusahaan sejatinya sangat beraneka ragam situasi yang dijalani dan hal ini dapat memperoleh wawasan yang lebih luas terhadap kemampuan pola pikir penulis terhadap dunia kerja untuk kedepannya dan menumbuhkan sikap profesionalisme terhadap pekerjaan.

### **7.3.2 Kekurangan Kemampuan Kognitif Yang Dimiliki**

Tentunya tidak semua kegiatan magang berjalan dengan mudah, seperti yang dirasakan penulis selama menjalankan aktivitas magang masih memiliki kekurangan yang dirasakan, seperti.

1. Penulis merasakan susah untuk melakukan adaptasi di lingkungan baru, apalagi lingkungan dunia kerja. Adanya kekurangan tersebut akan menghambat aktivitas penulis ketika baru memasuki lingkungan baru apalagi lingkungan kerja.
2. Susah membangun komunikasi dengan orang baru. Penulis merasakan bahwa kekurangan yang dimiliki adalah perihal membangun komunikasi dengan orang baru. Hal ini sering menjadi penghambat penulis karena merasa malu ketika akan melakukan interaksi dengan orang lain.

### **7.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja**

Kunci sukses dalam dunia kerja yang berdasarkan pada pengalaman magang penulis didasarkan pada pentingnya untuk bisa menjalin komunikasi diantara para karyawan, karena hal itu sangat membantu kita ketika mengalami sesuatu yang sulit dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kemudian pentingnya untuk berani

mengutarakan pendapat dan berani untuk menangani suatu kasus demi kebaikan perusahaan, ketika terjadi suatu masalah dalam perusahaan diri kita harus berani untuk berpendapat dan memberikan ide terkait permasalahan yang sedang terjadi agar perusahaan bisa dengan cepat untuk mengatasi suatu masalah tersebut. Kemudian pentingnya kerja sama dengan karyawan lain, karena kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan untuk membangun kinerja dan membantu tujuan perusahaan untuk cepat tercapai, dengan adanya kerja sama akan meminimalisir adanya suatu konflik di perusahaan. Dan yang paling penting adalah harus mempunyai sifat disiplin dalam bekerja, karena adanya sifat disiplin kerja yang dimiliki akan membangun kelancaran dan memberikan dampak positif dalam bekerja serta memberikan rasa semangat dalam menjalankan aktivitas kerja.

### **7.5 Rencana Perbaikan/ Pengembangan Diri, Karir, dan Pendidikan**

Rencana yang akan dilakukan untuk pengembangan diri penulis adalah ingin memperbaiki masalah komunikasi. Penulis menyadari komunikasilah hal terlemah yang ada pada dirinya sedangkan dimanapun kita berada misal dalam bekerja, aktivitas lain pun komunikasi menjadi dasar hal yang penting untuk dilakukan. Maka dari itu, penulis ingin mengatasi kelemahannya dengan memperbaiki dan mengembangkan komunikasinya terlebih komunikasi di depan banyak orang. Selain itu untuk memperbaiki karir penulis lebih mengenali diri sendiri ingin mengarah kemana untuk masa depannya, dan juga menemukan kekuatan bidang yang dikuasai serta fokus untuk mendalami bidang tersebut agar menjadi bekal dalam memasuki dunia kerja nantinya. Dalam pengembangan atau perbaikan di

bidang pendidikan, penulis lebih berfokus pada penggunaan sumber dari pembelajaran yang selama ini didapatkan untuk menghadapi kenyataan di dunia nyata setelah menempuh jenjang pendidikan sarjana.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aima, H., Rizki Adam, M. M., & Hapzi Ali, C. M. A. 2017. "Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study atPT. Bank Bukopin, Tbk Center)." *Leadership*. 5(5).
- Andika, R. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jumant*. 11(1), 189-206.
- Anwarudin, O., Sumardjo, S., Satria, A., & Fatchiya, A. 2020. "Peranan Penyuluh Pertanian Dalam Mendukung Keberlanjutan Agribisnis Petani Muda di Kabupaten Majalengka." *Jurnal Agribisnis Terpadu*. 13(1), 17-36.
- Ayo Yoga. 2021. *10 Tahun ke Depan Petani di Indonesia Terancam Punah*. Yogyakarta
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 18(1), 9-15.
- Berita Satu. 2020. *Industri Berkembang, Kudus Pertahankan Lahan Pertanian*. Kudus.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera." *Jurnal Administrasi Bisnis*. 54(1), 40-47.
- Hapsah, S. 2016. "Industri Pertanian Sebagai Leading Sector Perekonomian Nasional." *Jurnal Geografi Gea*. 7(2).
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh." *Jurnal Magister Manajemen*. 1(1), 70-80.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh." *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. 5(1), 84-98.
- Jahan, N. F., & ALLAYMOUN, M. Y. D. (2020). "The Effect of Training, Motivation and Internal Communication on the Performance of Employees at Jordanian Islamic Banks." *Journal of Business and Management Studies*. 2(2), 16-23.
- Jateng Daily. 2020. *Pertanian Jawa Tengah dan Bayangan Resesi*. Jawa Tengah.



- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). "Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang)." *Jurnal Manajemen Indonesia*. 18(2), 105-115.
- Kurniawati, R., Waloyo, W., & Utomo, P. (2018). "Analisis Pengaruh Penyelesaian Konflik Antar Karyawan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara, Tbk Surabaya." *Jurnal Mitra Manajemen*. 2(6), 665-679.
- Kusuma, M., & Luturlean, B. S. (2018). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia." *SOSIOHUMANITAS*. 20(2), 54-63.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 1(1), 9-25.
- Mukrodi, M. (2019). "Membangun Motivasi Kerja". SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: *Economic, Accounting, Management and Business*. 2(4), 431-440.
- Natoil, N., & Zulkifli, Z. (2020). "Peningkatan Kinerja Berbasis pada Kualitas Komunikasi, Kepercayaan dan Kerjasama Tim." *JURNAL CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 2(1), 1-15.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Setiawan, I., & Ekhsan, M. (2021). "Peran Mediasi Kepercayaan Pada Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan PT Nesinak." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 4(1), 256-266.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1), 59-70.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). "Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen*. 3(2), 6-13.
- Triandewo, M. A., & YUSTINE, Y. 2020. "Pengaruh Kualitas Layanan, Citra Perusahaan dan Kepercayaan Pada Loyalitas Konsumen." *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 22(1), 13-24.
- Wakhyuni, E. (2019). "Analisis Kemampuan, Komunikasi dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga." *JUMANT*. 11(1), 271-278.