

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 2 No. 4, 2024, Hal. 405 - 421

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PENCAPAIAN
TARGET PENJUALAN PSM (PRODUK SPESIAL MINGGUAN) - STUDI
KASUS: ALFAMART FRANCHISE CABANG CIBOGO**

Padila Nurmala

Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Kota Sukabumi

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja, terhadap pencapaian target penjualan PSM (Produk Spesial Mingguan). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Alfamart Franchise Cabang Cibogo, Ciranjang sebanyak 4 orang. Sampel yang digunakan merupakan perwakilan dari setiap divisi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa berdasarkan jawaban responden budaya kerja merupakan tanggungjawab bersama, mengedepankan support yang baik antar karyawan sudah menjadi budaya kerja yang dijaga dari waktu yang lama. Hal ini juga dapat menjadi simpulan bahwa selain motivasi yang berkelanjutan budaya kerja yang optimal juga berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target penjualan PSM (Produk Spesial Mingguan) di Toko Alfamart Franchise Cabang Cibogo, Ciranjang.

Kata Kunci: Motivasi kerja; Budaya Kerja dan Target Penjualan

Abstract *The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work culture on achieving PSM (Weekly Special Products) sales targets. The population in this study were 4 employees of the Alfamart Franchise Shop, Cibogo Branch, Ciranjang. The sample used is representative of each division. The data collection method used is the interview method. Based on the research results, it was concluded that based on the respondents' answers, work culture is a shared responsibility, prioritizing good support between employees has become a work culture that has been maintained for a long time. This can also be concluded that apart from sustainable motivation, an optimal work culture also has a significant influence on achieving PSM (Weekly Special Products) sales targets at the Alfamart Franchise Store, Cibogo Branch, Ciranjang*

Keywords: *Work Culture; Work Motivation and sales target*

Pendahuluan

Ritel modern di Indonesia berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir, ditandai dengan menjamurnya hypermarket, supermarket, dan minimarket yang menawarkan produk dan layanan dengan harga bersaing. Persaingan yang ketat menuntut toko ritel modern untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja demi menarik pelanggan dan mencapai target penjualan.

Kunci utama dalam mencapai target penjualan adalah kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dan memiliki budaya kerja positif akan bekerja lebih bersemangat dan produktif, menghasilkan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan dan mendorong peningkatan penjualan. Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor-faktor yang meningkatkan motivasi dan budaya kerja karyawan menjadi sangat penting bagi toko ritel modern.

Salah satu dari rencana pemasaran target Penjualan. Menurut Tenardhi (2012:128) "target penjualan merupakan tujuan penting yang hendak dicapai agar menghasilkan penjualan yang menguntungkan". Sebagai pedoman kerja, target penjualan mengindikasikan keinginan perusahaan untuk maju dan berkembang. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian target penjualan seseorang menurut Tenardhi (2012) yaitu mindset positif (pola pikir positif), winning attitude (sikap pemenang), ambisi, reward dan award (komisi penjualan dan penghargaan), pengalaman, dan sikap optimism.

Penelitian ini memberikan perbedaan pada penelitian lainnya dengan mengukur seberapa besar pengaruh langsung motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja penjualan karyawan dan mengukur pengaruh target penjualan karyawan terhadap kinerja pemasaran perusahaan. Selain itu juga dalam dilakukan pengukuran pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja penjualan karyawan melalui budaya organisasi dan pengukuran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja penjualan karyawan melalui motivasi.

Landasan teori

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai rencana atau keinginan untuk mencapai kesuksesan dan menghindari kegagalan. Seseorang yang memiliki motivasi memiliki kekuatan untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan.

Menurut Robbins (2008), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kebutuhan internal yang tidak terpenuhi menciptakan tegangan yang membangkitkan dorongan untuk mencari tujuan yang dapat memenuhi kebutuhan dan mengurangi tegangan (Robbins, 2008). Motivasi kerja adalah elemen yang sangat penting dalam meningkatkan tingkat produktivitas dan kreativitas karyawan. Motivasi terbentuk dari cara karyawan menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi adalah energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan arah yang jelas. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu konsep yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di suatu organisasi. Menurut Sulaksono (2002), budaya kerja adalah "*the way we are doing here*" atau sikap dan perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas. Dalam suatu lingkungan kerja, budaya kerja memiliki beberapa tujuan, seperti memberikan pembeda yang

jasel antara satu lingkungan kerja dengan yang lain, sebagai bentuk dukungan untuk menyatukan komitmen, agar sesuai dengan visi dan misi suatu lingkungan kerja, serta untuk merekatkan hubungan profesional antara sumber daya manusia yang satu dengan yang lain. Budaya kerja juga dapat mengubah pola perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Karakteristik yang terdapat pada budaya kerja, seperti tanggung jawab setiap individu, struktur, kerjasama atasan, pengenalan pekerjaan, apresiasi, konflik yang ada, dan motivasi yang didapat karyawan, mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2015), budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik. Budaya kerja sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya budaya kerja karena melalui budaya kerja, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif. Budaya kerja juga memiliki dimensi sikap mental dan perilaku pemimpin. Dimensi sikap mental dilihat melalui beberapa indikator seperti pemahaman makna pekerjaan, perilaku terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, sikap terhadap lingkungan kerja, sikap menghargai waktu bekerja, sikap terhadap fasilitas penunjang pekerjaan, etos kerja, dan perilaku ketika bekerja itu sendiri. Sedangkan dimensi perilaku pemimpin dinilai berdasarkan indikator keteladanan sikap dan kebijakan yang diterapkan oleh pemimpin.

Dalam sintesis, budaya kerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membentuk karakteristik karyawan agar mencapai sebuah produktivitas. Budaya kerja memiliki beberapa tujuan, seperti memberikan pembeda yang jelas, sebagai bentuk dukungan untuk menyatukan komitmen, agar sesuai dengan visi dan misi suatu lingkungan kerja, serta untuk merekatkan hubungan profesional antara sumber daya manusia yang satu dengan yang lain. Budaya kerja juga dapat mengubah pola perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan memiliki dimensi sikap mental dan perilaku pemimpin. Dengan demikian, budaya kerja sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas organisasi.

Target Penjualan

Dalam suatu perusahaan, target penjualan biasanya ditentukan dengan harapan mencapai 100% dari target yang telah ditetapkan. Target penjualan ini memiliki orientasi pada jumlah kuantitas yang dijual atau nilai rupiah yang diharapkan. Target penjualan dapat berbeda setiap jangka waktu, baik bulanan maupun tahunan. Target penjualan ini dapat ditentukan berdasarkan analisis sejarah volume penjualan yang diperoleh pada tahun-tahun sebelumnya. Target penjualan sendiri di tetapkan menggunakan metode *sales forecasting* dan strategi pemasaran yang digunakan untuk menghasilkan laba yang maksimal pada masa berikutnya.

Besar atau kecilnya usaha, pengalaman, kemajuan, dan perluasan usaha, serta posisi di pasar, gairah pemasaran, strategi pemasaran, dan penjualan, semua ini mempengaruhi besaran target penjualan yang ditetapkan. Peluang penjualan ditentukan oleh seberapa besar sales people memiliki pelanggan dan prospeknya (Tenardi, 2012). Untuk mencapai target penjualan, volume produk yang dijual harus diperhitungkan. Pada periode tertentu, target penjualan harus mempertahankan permintaan produk di daerah dan bidang yang sedang banyak diminati konsumen. Volume penjualan adalah pencapaian yang dinyatakan dengan angka statistik dari segi fisik, jumlah, atau unit suatu produk. Satuan yang menunjukkan tinggi rendahnya suatu nilai/pencapaian yang diharapkan disebut dengan volume penjualan.

Metode

Dalam penelitian ini, metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada kualitas atau hal terpenting dari sifat suatu barang atau benda. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian/fenomena/gejala sosial adalah makna yang terkait dengan kejadian tersebut yang dapat

dijadikan pelajaran berharga bagi pengembangan konsep teori. Penelitian kualitatif harus memastikan bahwa sesuatu yang berharga tidak berlalu bersama waktu tanpa meninggalkan manfaat. Penelitian kualitatif dapat dirancang untuk memberikan kontribusi terhadap teori, praktik, kebijakan, masalah-masalah sosial, dan tindakan (Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2012:22).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen wawancara dan instrumen observasi, dimana penggunaan instrumen untuk mendapatkan informasi tentang motivasi dan budaya kerja dalam mencapai target penjualan pada karyawan Alfamart cabang Cibogo.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara dilakukan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dan untuk mendapatkan kejelasan dan hasil observasi yang dilakukan. Dalam wawancara, subyek penelitian diminta memberikan informasi sesuai dengan perspektif mereka berdasarkan pikiran dan perasaan mereka.

Wawancara dilakukan terhadap 4 Responden terpilih yang telah bersedia untuk menyampaikan jawaban untuk digunakan sebagai data penelitian. Berikut uraian data Responden terpilih:

Table 1 Deskripsi Responden

Nama	Usia	Jabatan Toko	Lamanya Bekerja
Hamdan Alakfi	24	Assistant Chief of Store	2 Tahun 4 Bulan
Indra Hermawan	21	Crew Store	1 tahun 5 Bulan
Anisah	27	Chief of Store	8 Tahun
Arif Septiansyah	22	Crew Store	< 2 Bulan

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian memberikan wawasan mendalam yang menjawab pertanyaan penelitian, terutama terkait dengan unsur- unsur motivasi internal maupun eksternal karyawan dan budaya kerja terhadap pencapaian target penjualan PSM. Ditemukan bahwa motivasi kerja yang optimal memiliki pengaruh signifikan terhadap terbentuknya budaya kerja yang nyaman dan mendukung. Keterlibatan ini, selanjutnya, secara positif mempengaruhi pencapaian target penjualan di Alfamart Frc cabang Cibogo.

Terdapat beberapa temuan dalam penelitian ini yang menjelaskan hubungan setiap variable yang diteliti. Analisis dan temuan pertama menjelaskan koneksitas motivasi dengan ketertarikan khusus terhadap dunia ritel, 1 dari 4 orang responden menyatakan ketertarikan terhadap dunia retail yang kemudian disimpulkan bahwa dari ke-4 responden terdapat 1 responden yang memiliki motivasi intrinsik terhadap pekerjaannya dibidang ritel.motivasi intrinsik dijelaskan lebih lanjut oleh Fahmi (2017) yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Selebihnya 3 responden cenderung memiliki motivasi ekstrinsik yang bagaimana disampaikan oleh Fahmi (2017), motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

Temuan kedua dalam penelitian ini adalah terkait apresiasi yang responden dapatkan dari perusahaan terhadap pencapaian target karyawan. dapat disimpulkan berdasarkan penjelasan

dari ke-empat responden menyatakan bahwa cukup puas terhadap apresiasi yang diterima dari perusahaan dan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja di setiap hari kerja.

Temuan ketiga dalam penelitian ini adalah terkait budaya kerja perusahaan yang mempengaruhi pencapaian target penjualan PSM (Produk Spesial Mingguan) yaitu berpengaruh positif. Ke-empat Responden menyatakan bahwa budaya kerja yang suportif dan mendukung serta budaya tolong-menolong sangat berpengaruh terhadap pencapaian target penjualan.

Temuan keempat dalam penelitian ini adalah 2 dari 4 responden menyatakan mudah dalam mencapai target penjualan karena memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target, satu responden diantara keduanya adalah responden yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan satu responden yang lain menyatakan motivasi tinggi yang dimaksud karena mendapatkan pengaruh eksternal yaitu lingkungan keluarga. 1 responden menyatakan mudah untuk mencapai target karena mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja dalam arti lain budaya kerja sangat berpengaruh signifikan, dan satu diantara keempat responden menyatakan masih mengalami kesulitan untuk mencapai target penjualan karena durasi kerja yang masih terbilang < 6 bulan. dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, terdapat dinamika penjelasan dari setiap responden namun dari keempat responden tersebut 3 responden menyatakan mudah dalam mencapai target penjualan PSM (Produk Spesial Mingguan) hal tersebut dipengaruhi oleh lamanya durasi bekerja di perusahaan tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terbentuknya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yang dinamis dan variatif. motivasi kerja karyawan dapat disimpulkan 75% memiliki motivasi kerja ekstrinsik dalam artian banyak factor eksternal karyawan yang mempengaruhi motivasi kerja seperti keluarga, apresiasi perusahaan, lamanya bekerja dan lingkungan sosial lainnya. motivasi kerja yang berkelanjutan merupakan salahsatu factor yang mempengaruhi mudah atau sulitnya karyawan dalam mencapai target. selain itu dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa berdasarkan jawaban responden budaya kerja merupakan tanggungjawab bersama, mengedepankan support yang baik antar karyawan sudah menjadi budaya kerja yang dijaga dari waktu yang lama. Hal ini juga dapat menjadi simpulan bahwa selain motivasi yang berkelanjutan budaya kerja yang optimal juga berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target penjualan PSM (Produk Spesial Mingguan).

Daftar Referensi

- Aulia, R. N., & Harto, B. (2024). *Membangun Keterlibatan Konsumen Melalui Strategi Konten Marketing dalam Live Streaming : Analisis Kualitatif Terhadap Brand yang Berhasil di Shopee*. 4, 5721-5736.
- Djama'an, S., & Aan, K. (2010). *Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fitriawati, P., Akbar, I. R., Pamulang, U., Barat, P., Selatan, K. T., Pamulang, U., Barat, P., & Selatan, K. T. (2023). *Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv gracia deo tangerang selatan*. 1(3), 894-903.
- Issn, P. (2021). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8 No. 2 September 2021 E - ISSN. 8(2)*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. p. (2008). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sulaksono. (2002). *Pengantar Organisasi dan Manajemen*. Fisipol Universitas Negeri Surakarta.
- Tenardhi, B. T. (2012). *The Continuums of Sales Management Process*. Raih Asa Sukses.
- Yuslistyari, E. I. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penjualan*

Tenaga Pemasar serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pemasaran Perusahaan di PT. Cipta Profitama Abadi. 2(2).