J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Analisis Semangat Kerja Sales Dalam Target Penjualan di CV. Anugrah Cipta Persada

Mohammad Isnain Firmanzah[1], Zainal Abidin[2], Muhammad Alkirom Wildan[3]
[1,2,3]Universitas Trunojoyo Madura
E-mail: 220211100003@student.trunojoyo.ac.id[1], 220211100003@student.trunojoyo.ac.id[2], 220211100003@student.trunojoyo.ac.id[3]

Article History:
Received: 30 November 2024
Revised: 01 Januari 2025
Accepted: 11 Januari 2025

Keywords: *MSDM, Semangat Kerja, Target Penjualan*

Abstract: *Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target penjualan dapat dilihat dari kualitas kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi tersebut ditentukan beberapa faktor antara lain kinerja (performance) dari karyawannya. Semangat kerja pada karyawan sangat berpengaruh terhadap target penjualan CV. Anugrah Cipta Persada. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui analisis semangat kerja sales dalam target penjualan di CV. Anugrah Cipta Persada. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sales CV. Anugrah Cipta Persada memiliki semangat kerja yang bagus dalam mencapai target penjualan yang di telah di tentukan perusahaan meskipun setiap sales nya memiliki target yang berbeda dan semangat kerja meningkat saat penjualan mencapai target*

PENDAHULUAN

Kemajuan Zaman, yang merepresentasikan kemajuan dalam berbagai bidang kehidupan, mengasumsikan bahwa setiap individu memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mengikuti perubahan yang berkembang. Saat kita berkembang di berbagai bidang kehidupan, dan pada saat yang sama persaingan meningkat dengan cara yang berbeda, untuk melawan persaingan, setiap orang harus memiliki persaingan untuk dapat menunjukkan kekuatan atau keunggulannya (Adzania, 2016).

Globalisasi telah memberikan pengaruh yang kuat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan telah menimbulkan kompleksitas masalah. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paradigma dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas.

Dalam setiap bisnis, organisasi, atau instansi pemerintah, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dan berpengaruh dalam kelangsungan dan keberhasilan organisasi (Simanjuntak & Karneli 2021). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci reformasi ekonomi, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil dan berdaya saing dalam persaingan global (Fa'izah, et al 2017).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat penting bagi perusahaan, karena bila tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut cepat atau lambat akan mengalami kemunduran atau kehancuran. Oleh karena itu, perusahaan dalam memenuhi kebutuhannya harus mampu merekrut orang yang tepat dan sesuai dengan keahlian sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan tercapai.

Maka dari itu sumber daya manusia harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi perusahaan. Untuk itu keterampilan dan kesempatan harus diberikan kepada sumber daya manusia sesuai dengan kemampuannya. Perusahaan harus cermat dan bijaksana dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset dalam perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa setiap organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun nonbisnis memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memperoleh hasil sesuai yang direncanakan. Sumber daya yang dikelola adalah pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi.

Agar perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan dapat dilkaukan dengan peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja secara efektif dan efisien akan mendatangkan laba yang maksimal terhadap perusahaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan sumberdaya mausia yaitu dengan menciptakan tenaga kerja yang profesional, sehingga dalam menjalankan pekerjaan dengan semangat dalam mencapai target yang maksimal.

Oleh sebab itu, agar karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, seorang pemimpin harus memperhatikan dan dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan-keinginan karyawan seperti memberi fasilitas kerja, jaminan masa depan, dan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan. Dalam suatu perusahaan, bentuk sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, dimana mereka mempunyai peranan yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan di samping ditunjang dengan sarana prasarana yang dimiliki perusahaan.

CV. Anugrah Cipta Persada adalah sektor yang bergerak di bidang industri perdagangan yang menjual snack dan bahan eceran. Sales dari CV. Anugrah Cipta Persada memasarkan salah satu produknya ke toko-toko kecil jika terjadi kesepakatan pembelian produk maka di hari berikutnya produk akan di kirim.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target penjualan dapat dilihat dari kualitas kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi tersebut ditentukan beberapa faktor antara lain kinerja (performance) dari karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya semangat kerja, motivasi, tingkat disiplin pegawai, kepuasan kerja, tingkat kesejahteraan, pola pembinaan karier dan lain-lain. Menurunnya target penjualan pada akhirnya akan menghambat tercapainya target penjualan dalam upaya mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi.

Semangat kerja pada karyawan sangat berpengaruh terhadap target penjualan CV. Anugrah Cipta Persada. Semangat kerja karyawan akan berkurang bahkan produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas akan menurun apabila pemimpin tidak memberdayagunakan potensi mereka secara efektif.

Hal ini yang mendorong peneliti untuk melihat semangat kerja dalam mencapai target penjualan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan pada CV. Anugrah Cipta Persada.

LANDASAN TEORI

Pengertian Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja Menurut Moekijat (2003) semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Sedangkan menurut Danim (2004) semangat yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian menurut Hasley (2003) semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Sedangkan menurut Jawwad (2004) pengertian semangat kerja adalah faktor pendukung yang terpenting dalam melahirkan kerjasama kelompok. Selanjutnya menurut Gondokusumo (2005) menyatakan bahwa semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Analisis mengenai semangat kerja berkaitan dengan dua faktor utama yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya (Gomes, 2000).

Menurut Hasibuan (2008) semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Menurut Lateiner yang dikutip oleh Tohardi (2002) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, diantaranya:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan.

   Dalam hal ini bawahan mempunyai kebanggan terhadap hasil kerja yang diperolehnya dan kepuasan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi ini sangat akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan di masa yang akan datang. Karena dengan adanya kebanggaan dan kepuasan yang berkepanjangan dari bawahan dalam melaksanakan pekerjaan, bawahan akan kurang memperhitungkan hambatan dan tantangan di masa yang akan datang. Sehingga dengan adanya hambatan dan tantangan yang baru tanpa ada perhitungan sebelumnya akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.
2. Sikap terhadap pimpinan

   Dalam hal ini antara atasan dan bawahan memiliki hubungan kerja yang harmonis, sehingga mampu menentukan sikap terhadap pimpinan. Tetapi sebaliknya bila hubungan kerja karyawan kurang baik terhadap pimpinan, karena karyawan merasa pimpinan kurang mampu memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Hasrat untuk maju

   Seorang karyawan mempunyai hasrat yang tinggi untuk maju atau berprestasi. Kondisi ini akan semakin menumbuhkan kepercayaan yang tinggi dalam diri karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang baik, sehingga akan memperoleh prestasi kerja yang tinggi. Namun bila hal ini tidak mendapat perhatian dari pimpinan, akan sangat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Sebab mereka sudah berusaha untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi tetapi pimpinan kurang memperhatikan pencapaian hasil tersebut, karena mereka bekerja dianggap seperti mesin.
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik.

   Karyawan yang bekerja di dalam perusahaan memiliki perasaan telah diperlakukan secara baik oleh pimpinan. Hal ini akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, karena adanya perhatian yang tinggi dari pimpinan. Namun hal ini akan hilang bila pimpinan mengurangi perhatiannya terhadap karyawan dan hal ini akan sejalan dengan semakin rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja

Seorang karyawan diharapkan mampu membina hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan, sehingga menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Namun bila hal ini tidak diawasi oleh pimpinan akan menyebabkan karyawan bekerja sesuka saja, karena lebih sering berinteraksi dengan rekan sesama kerja. Jadi apa yang menjadi tujuan kurang mampu terealisasi dengan baik.

6. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya

Maksudnya adalah karyawan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini yang paling efektif dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Namun harus tetap mendapat pengawasan dari pimpinan agar pekerjaan yang dilaksanakan mampu diselesaikan sesuai dengan maksud dan tujuan.

Pengertian Penjualan

Penjualan merupakan syarat mutlak keberlangsungan suatu usaha, karena dengan penjualan maka akan didapatkan keuntungan. Semakin tinggi penjualan maka keuntungan yang akan didapatpun akan semakin maksimal. Untuk mencapai tujuan ini maka sangat diperlukan usaha-usaha agar konsumen mempunyai daya tarik dan sifat loyal dalam berbelanja disuatu unit usaha.

Suatu perusahaan tidak akan berkembang apa bila tidak mampu menjual produk yang dihasilkan, sebaliknya suatu perusahaan mampu untuk terus meningkatkan penjualan maka perusahaan tersebut akan mampu untuk eksis dalam persaingan usaha.

Seiring terjadi salah pengertian tentang istilah penjualan. Istilah penjualan sering dianggap sama dengan istilah pemasaran, padahal pemasaran mempunyai kegiatan yang luas. Sedangkan penjualan hanyalah merupakan suatu kegiatan saja dalam pemasaran. Untuk memperoleh gambaran lebih jelas tentang penjualan, maka dapat ditinjau dulu definisi penjualan menurut para ahli.

Penjualan menurut Kotler (2001) diketahui bahwa pasar pokonya penjualan adalah ilmu dan seni mempengaruhi pribadi pribadi dan dipersuaikan oleh penjualan untuk mengajak orang lain agar bersedia membeli barang yang ditawarkan.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penjualan

Dalam menjual barang atau jasa ada beberapa faktor yang harus diperhatikan menurut Basu Swastha (2008):

1. Kondisi dan Kemampuan Penjual

Pada prinsipnya transaksi jual beli melibatkan dua pihak, yaitu pihak penjual dan pihak pembeli. Tujuan utama dari penjualan adalah dapat meyakinkan pembelinya untuk melakukan transaksi pembelian, dengan demikian penjual dapat berhasil mencapai sasaran penjualan, untuk mencapai tujuan tersebut pihak penjual harus memahami beberapa masalah yaitu:

a. Lokasi.
b. Suasana toko.
c. Cara Pembayaran
d. Promosi.

Masalah-masalah tersebut biasanya menjadi pusat perhatian pembeli sebelum melakukan pembelian. Selain itu manajer perlu memperhatikan jumlah atau sifat-sifat tenaga penjualan yang akan dicapai. Dengan tenaga penjualan dapatlah dihindari timbulnya kemungkinan rasa kecewa pada para pembeli dalam pembelianya. Adapun sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang penjual yang baik antara lain adalah spontan, pandai bergaul,

pandai berbicara, mempunyai keprepibadian yang menarik, sehat jasmani, jujur, mengetahui cara-cara penjualan dan sebagainya

2. Kondisi Pasar

Pasar adalah tempat terjadinya transaksi jual beli, atau dengan kata lain tempat transaksi antara pihak penjual dan pihak pembeli, sebagai tempat tujuan utama pihak penjual untuk menawarkan produknya terhadap pihak pembeli, maka pihak penjual perlu memperhatikan kondisi pasar sebagai berikut:

a. Jenis dari pasar itu sendiri, apakah pasar konsumen, pasar industry, pasar penjualan, pasar pemerintah, pasar internasional
b. Jenis dan karakteristik barang.
c. Harga produk.
d. Kelengkapan barang

3. Modal

Modal Pada awalnya pihak pembeli belum mengenal produk yang akan ditawarkan oleh penjual, oleh karena itu pihak penjual perlu melakukan usaha untuk memperkenalkan produknya. Untuk melaksanakan maksud tersebut diperlukan sarana usaha, seperti alat transportasi, tempat peragaan, biaya promosi dan sebagainya. Semua usaha ini dapat berjalan, jika pihak penjual memiliki modal yang diperlukan itu.

4. Kondisi Organisasi Perusahaan

Pada dasarnya perusahaan besar besar akan melakukan pembagian fungsifungsi tersendiri dalam operasional usaha yang dilakukan, dengan kata lain setiap bagian akan ditangani oleh pihak yang ahli dibidang penjualan. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pengawasan operasional usahanya. Lain halnya dengan perusahaan kecil di mana masalah penjualan ditangani oleh orang yang melakukan fungsi-fungsi lain. Hal ini disebabkan oleh jumlah tenaga kerjanya lebih sedikit, sistem organisasi lebih sederhana, masalah-masalah yang dihadapi, serta sarana yang dimilikinya juga tidak selengkap Perusahaan besar. Biasanya masalah penjualan ditangani langsung oleh pimpinan dan tidak diserahkan pada orang lain.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah cara untuk mengumpulkan, memproses, menyederhanakan, dan menganalisis data untuk membantu kita memahami peristiwa secara umum (Saifuddin dan Sijabat 2022). Deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang terkait dengan fenomena yang ada dilapangan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Anugrah Cipta Persada yang terletak di Jl. Halim Perdana Kusuma , Mlajah Bangkalan.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tim di Divisi Sales yang berjumlah 4 team dalam 1 team terdapat 5 orang. Karena jumlah populasi yang terlalu banyak, peneliti menggunakan 2 team untuk dijadikan sampel, Sehingga yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 2 team devisi Sales yang berjumlah 10 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 cara, yaitu:

1. Kuesioner,

   Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti.

2. Wawancara

   Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu mengumpulkan data-data kemudian menyajikan dalam bentuk table yang selanjutnya menganalisis dengan mengaitkan dengan teori yang berhubungan sehingga diperoleh gambaran pemecahan masalah yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam setiap pekerjaan seorang pasti ada pengaruh yang menyebabkan turun atau meningkatnya semangat kerja sales. Pada CV. Anugrah Cipta Persada semangat kerja sales terkadang ada menurun yang disebabkan karena pegiriman bahan barang yang tidak mencapai target jadi akan menyebabkan semangat kerja menurun. Dan semangat kerja pun memerlukan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja sales yaitu dengan cara memberikan komisi yang cukup kepada sales CV. Anugrah Cipta Persada. Dengan adanya pemberian komisi yang cukup dan sepadan dengan pekerjaan mereka di perusahaan, hal itu akan membuat semangat kerja sales akan meningkat. Dalam hasil kuesioner nya setiap responden akan mendapatkan komisi apabila mecapai target penjualan hal ini juga yang meningkatkan semangat kerja sales.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh penelitian. Dalam hasil wawancara oleh karyawan di CV. Anugrah Cipta Persada jumlah karyawan dalam perushaan tersebut ada 150 karyawan (20 sales, 5 admin, 25 gudang, 20 sortir). Dalam setiap satu team sales berjumlah 5 orang. Setiap team sales memiliki target yang berbeda, sales minuman memiliki target penjualan selama sebulan 780.000.000 sedangkan sales snack memiliki target 1.110.000.000 setiap bulan nya. Gaji pokoknya 2.500.000. Jika target terpenuhi 100% maka akan mendapatkan insentif satu kali gaji (2.500.000) tetapi jika target hanya memenuhi 95% insentif yang di dapat hanya 60% dari gaji. Dalam setiap minggu produk yang terjual sebanyak 130 karton.

Hasil responden team sales snack dengan jumlah 5 orang responden yang berumur <25 berjumlah 40%, sedangkan yang berumur 25-30 berjumlah 60%. 5 responden memiliki persentase 100% dari analisis semangat kerja sales dalam target penjualan di CV. Anugrah Cipta Persada semua karyawan memiliki semangat kerja yang bagus.

Hasil responden team sales minuman dengan jumlah 5 orang responden yang berumur <15% sebesar 80% dan yang berumur 25-30 sebesar 20% . 5 responden memiliki persentase 100% dari analisis semangat kerja sales dalam target penjualan di CV. Anugrah Cipta Persada semua

karyawan memiliki semangat kerja yang bagus.

Hasil rata rata nilai tanggapan responden terhadap variabel menunjukkan bahwa penilaian rata rata dari masing masing variabel menunjukkan bahwa penilaian rata rata terhadap "Analisis Semangat Kerja Sales Dalam Target Penjualan CV. Cipta Persada" sebesar 100% dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai target pemjualan. Dalam hasil kuesioner nya setiap responden akan mendapatkan komisi apabila mecapai target penjualan hal ini juga yang meningkatkan semangat kerja sales.

Hasil wawancara dari 4 team yang ada di CV,.Anugrah Cipta Persada team yang memiliki target penjualan paling besar dan memenuhi target penjualan ada 2 team yaitu team sales minuman yang penjualannya mencapai 90% dan team sales snack sebesar 100%

Berdasarkan analisis data di atas, dapat diketahui bahwa setiap responden memiliki target penjualan yang berbeda

Tabel 1. Team sales Snack dengan target penjualan sebesar 1.110.000.000

Nama	Target Penjualan
Herman Prayitno	350.000.000
Miftahul Munir	170.000.000
Dewi	210.000.000
Syabilal	210.000.000
Auliya	170.000.000

Tabel 2. Team sales minuman dengan target penjualan sebesar 780.000.000

Nama	Target Penjualan
Dicky Kurnia Admaja	150.000.000
Zainul Rahman	145.000.000
Abd. Majid Saputra	170.000.000
Alika	150.000.000
Syafila	170.000.00

Perhitungan Peresentase:

$$Presentase\ target\ penjualan = keuntungan\ target\ \times 100\%$$

Presentase target penjualan sales snack:

1. Herman
   100.000.000 : 350.000.000 x 100% = 0,3 x 100%
   = 30%
2. Miftahul Munir dan Auliya
   100.000.000 : 170.000.000 x 100% = 0,6 x 100%
   = 60%
3. Dwi dan Syabilal
   100.000.000 : 210.000.000 x 100% = 0,5 x 100%
   = 50%

Presentase target penjualan sales minuman:

1. Dicky Kurnia Admaja dan Alika
   100.000.000 x 150.000.000 x 100% = 0,6 x 100%
   = 60%

2. Zainul Rahman
   100.000.000 : 145.000.000 x 100% = 0,7 x 100%
   = 70%
3. Abd Majid Saputra dan Syafila
   100.000.000 : 170.000.000 x 100% = 0,6 x 100%
   = 60%

Dari perhitungan persentase target penjualan snack Herman sebesar (30%) target penjualan miftahul Munir dan Auliya (60%) dan target Dwi dan Syabilal sebesar (50%).Sedangkam presentase penjualan minuman Dicky Kurnia Admaja dan Alika sebesar (60%), Zainul Rahman sebesar (70%), Abd Majid Saputra dan Syafila (60%). Dari hasil penelitian dan perhitungan persentase dengan jumlah keuntungan yang telah di tetapkan perusahaan dapat disimpulkan menunjukkan adanya Perbedaan target penjualan sales pada CV. Anugrah Cipta Persada

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap semangat kerja sales di CV. Anugrah Cipta Persada, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Semangat Kerja yang Tinggi: Sales di CV. Anugrah Cipta Persada menunjukkan semangat kerja yang baik dalam mencapai target penjualan, meskipun setiap tim memiliki target yang berbeda.
2. Pengaruh Insentif: Pemberian insentif berupa komisi yang cukup berperan besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini menciptakan motivasi tambahan bagi mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Faktor Lingkungan Kerja: Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta fasilitas yang memadai, berkontribusi pada tingginya semangat kerja karyawan.
4. Pentingnya Pemasaran: Strategi pemasaran yang efektif turut mempengaruhi pencapaian target penjualan, khususnya dalam penjualan snack.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Peningkatan Komunikasi: Perusahaan perlu terus meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan pelatihan yang berkala untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam penjualan dan pemasaran agar dapat bersaing lebih baik di pasar.
3. Evaluasi Insentif: Melakukan evaluasi terhadap sistem insentif yang ada agar tetap relevan dan mampu memotivasi karyawan dalam mencapai target penjualan.
4. Fokus pada Lingkungan Kerja: Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, termasuk fasilitas yang memadai dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.
5. Riset Pasar: Melakukan riset pasar secara berkala untuk menyesuaikan strategi pemasaran dengan kebutuhan dan preferensi konsumen.

DAFTAR REFERENSI

D, A. Analisis Usaha Peningkatan Semangat Kerja Karyawan (Studi Evaluasi Kinerja Karyawan Divisi Service Pt. Suka Fajar Pekanbaru).

Gusrisaldi R, K. E. (2016 Oktober). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penjualan Di Indrako Swalayan Teluk Kuantan. *Jurnal Valuta Vol 2 No 2* , 292-294.

Hasanah, A. E. (2022). Analisis Disiplin Dan Semngat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan Pada Cv. Yani Steel. *Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin*.

Pramono, W. I. (2023 Mei). Analisis Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Industri Cold Storage Di Kota Juwana. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen Vol 1 No 2*.

Syahyono. (2015 Agustus). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Target Penjualan Di Pt Sinar Griya Utama. *Jurnal Akp Vol.5 No. 2*.