

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk
CABANG REMBANG**



TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program D3 Manajemen Kampus Rembang
pada Program Studi di Luar Kampus Utama (PSDKU)
Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

Nur Azizah

40010918060022

**PROGRAM STUDI D3 MANAJEMEN
PROGRAM STUDI DI LUAR KAMPUS UTAMA
SEKOLAH VOKASI UNIVERSITAS DIPONEGORO
KAMPUS REMBANG**

2021

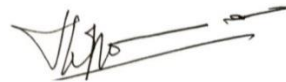
HALAMAN PENGESAHAN
TUGAS AKHIR

Nama : Nur Azizah
NIM : 40010918060022
Program Studi : D3 Manajemen Kampus Rembang
Judul : **UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT SUMBER
ALFARIA TRIJAYA, Tbk CABANG REMBANG**

Disetujui oleh :

Tanggal : Jumat, 25 Juni 2021

Pembimbing



Dr. SuRyono Budi Santosa
NIP. 195906091987031003

Tanggal : Jumat, 25 Juni 2021

Penguji



Dr. I Made Bayu Dirgantara S.E., M.M.
NIP. 196908152001121002

Disahkan oleh :

Tanggal : Jumat, 25 Juni 2021

Ketua Program Studi D3 Manajemen
PSDKU Kampus Rembang



Dr. Andriyani, S.E., M.M.
NIP. 197804042006042002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (QS. Ar Ra’d : 11)

“Perhatikanlah orang yang memberikan nasehat kepadamu, seandainya dia memulai dari sisi yang merugikan orang banyak, maka janganlah engkau menerima nasehatnya dan berhati – hatilah darinya. Akan tetapi, jika dia memulainya dari sisi keadilan dan kebaikanmu, maka terimalah nasehatnya itu”

(Ali bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN :

Tugas Akhir ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT, terimakasih untuk segala rahmad dan hidayah-Mu sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Kedua orangtua dan saudara yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa-doa.
3. Teman-teman dan sahabat yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, kekuatan, dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul **“UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk CABANG REMBANG”**. Tugas Akhir ini merupakan syarat wajib bagi setiap mahasiswa agar dapat menyelesaikan Program Studi D3 Manajemen Universitas Diponegoro Kampus Rembang.

Selama penyusunan Tugas Akhir ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan arahan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr. Ir. Budiyono, M. Si. selaku Dekan Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Redyanto Noor, M.Hum. selaku Ketua Lembaga PSDKU.
3. Bapak Dr. Eng. Munadi, S.T., M.T. selaku Sekretaris Lembaga PSDKU.
4. Ibu Dr. Andriyani, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi D3 Manajemen Kampus Rembang.
5. Bapak Drs. Suryono Budi Santosa, M.M. dan Ibu Lela Lestari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan saran – saran serta petunjuk dan bimbingan kepada penulis.
6. Seluruh Dosen dan Pegawai di PSDKU Universitas Diponegoro.

7. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis, yaitu Ayahanda tercinta Bapak Sumardi dan Ibunda tercinta Ibu Zumaroh serta yang telah memberikan segalanya kepada penulis, dari kasih sayang, perhatian, pengorbanan dan dorongan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada PSDKU Universitas Diponegoro serta doa yang tiada hentinya dari penulis dengan tulus dan ikhlas.

Atas bantuan dan dorongan tersebut, penulis hanya bisa berdoa semoga amal baik yang telah diberikan kiranya dibalas oleh Allah SWT, dan penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 6 Juni 2021

Penulis,



Nur Azizah

40010918060022

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan akan didapat ketika memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Perusahaan dapat memiliki sumber daya yang berkualitas ketika dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dalam pekerjaannya. Penelitian di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang dimiliki karyawan serta motivasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif deskriptif dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya. Selain itu, untuk memotivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya, PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang memberikan gaji atau upah yang sesuai dengan kinerja dan kedudukan yang dimiliki karyawan, memberikan lingkungan kerja yang mendukung proses bekerja, serta memberikan kepercayaan berupa tanggung jawab kepada karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yaitu dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah berhasil menyelesaikan pekerjaan yang melampaui target dengan benar. Penghargaan itu bisa berupa pemberian selamat, hadiah, maupun kenaikan gaji.

Kata Kunci : Kinerja dan motivasi kerja karyawan

ABSTRACT

Human resources are the most important aspect in the progress of a company. The progress of a company will be obtained when it has good and quality human resources. Companies can get quality resources when they can improve employee performance by providing motivation in their work. This research at PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Rembang Branch aims to determine efforts to improve employee performance through employee motivation and the motivation is given by the company to improve employee performance. The research method that used is descriptive qualitative method with observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that the efforts has doing by PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Rembang Branch in improving employee performance are providing training to employees to increase their knowledge and skills. In addition, to motivate employees to work in an effort to improve their performance, PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Rembang Branch provides salaries according to the performance and position of the employee, provides a work environment that supports the work process, and provides the trust their responsibilities to employees in the workplace. Based on the results of the study, the researcher suggests PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Rembang Branch in an effort to improve employee performance through work motivation is giving awards to employees who have completed work that exceeds the target correctly. The award can be giving congratulation, gifts, or salary increases.

Kata Kunci : Kinerja dan motivasi kerja karyawan

Keyword : Employee performance and motivation

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Kegiatan	4
1.5 Cara Pengumpulan Data.....	4
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II PROFIL PERUSAHAAN	8
2.1 Sejarah Singkat PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.....	8
2.2 Visi dan Misi PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	11
2.3 Struktur Organisasi PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	12
2.4 <i>Job Description</i>	13
BAB III PEMBAHASAN	18
3.1 Tinjauan Teori	18
3.1.1 Sumber Daya Manusia	18
3.1.2 Kinerja.....	18
3.1.1 Motivasi.....	22
3.2. Tinjauan Praktek.....	32
3.2.1 Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja	32
3.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang.....	39
BAB IV PENUTUP	42

4.1	Kesimpulan.....	42
4.2	Saran	43
	DAFTAR PUSTAKA	45
	LAMPIRAN	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo PT Sumber Alfaria Trijya, Tbk.....	8
Gambar 2.3 Struktur Organisasi PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	12
Gambar 3.1 Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan	24

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Jam Pelatihan Per Level Jabatan.....	35
Tabel 3.2 Indikator Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Finance Tahun 2018 – 2019..	37
Tabel 3.3 Penjualan Tahun 2018 – 2019.....	38

DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1 Pencapaian Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Tahun 2019.36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Transkrip Hasil Wawancara.....	47
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu faktor terpenting yang menjadikan sebuah organisasi atau perusahaan menjadi maju. Peranan penting sumber daya manusia menjadikannya sebagai objek utama yang harus dimiliki perusahaan dalam memajukan usahanya. Persaingan yang semakin ketat, menjadikan perusahaan perlu menghadapi setiap perubahan yang terjadi di dunia usaha. Menghadapi perubahan tersebut, perusahaan tidak perlu memiliki sumber daya manusia yang banyak, tetapi yang lebih penting adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Ketika sumber daya manusia dapat memenuhi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, mereka dapat dikatakan berkualitas (Kharis, 2010). Sumber daya manusia yang berkualitas bisa diperoleh dari pendidikan serta pelatihan yang baik saat tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan. Namun, jika sumber daya manusia perusahaan buruk maka kinerja perusahaan akan menurun. Sitohang (2009) dan Kasannudin (2011), menyatakan bahwa kinerja yang dimiliki berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusianya.

Kinerja adalah sebuah fungsi dari motivasi dan kemampuan, yang dimiliki setiap orang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pekerjaan tidak cukup diselesaikan dengan kemampuan dan kesediaan yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pemahaman dalam setiap pekerjaan yang

diberikan kepadanya, sehingga membantu meningkatkan kinerja dengan mengetahui apa saja yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah pencapaian seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2009). Kinerja yang baik dapat diperoleh melalui keahlian dan keterampilan karyawan pada setiap pekerjaan yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Adanya motivasi dalam bekerja mendorong setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya sehingga membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan unsur terpenting pada setiap individu dalam mewujudkan keberhasilan pada pekerjaan yang dilakukan. Margareth (2012) membuktikan bahwa, motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang berpengaruh pada motivasi karyawan berasal dari diri sendiri seperti keinginan, kemauan, dan kemampuan dalam bekerja, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi karyawan berasal dari luar seperti, lingkungan kerja, penghargaan, dan pendapatan yang diterima. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat juga sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Penempatan posisi yang tepat dengan keahlian dan kemampuan, akan memudahkan karyawan dalam memotivasi diri sendiri untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat setelah karyawan menemukan motivasi dalam bekerja.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia yang mempunyai banyak cabang, salah satu cabangnya terletak di

Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang memiliki cukup banyak karyawan untuk menjalankan aktivitas usahanya. Banyaknya karyawan yang dimiliki PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang membuat perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan. Penelitian ini di harapkan dapat membantu perusahaan dalam mengambil kebijakan – kebijakan baru terkait upaya peningkatan kinerja karyawan, melalui motivasi kerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana upaya yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang di bagian finance untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerjanya?
2. Apa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian finance, pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui upaya yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang dibagian finance untuk meningkatkan kinerja karyawan, melalui motivasi kerjanya.

2. Mengetahui faktor – faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja karyawan bagian finance PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang.

1.4 Manfaat Kegiatan

Manfaat yang ingin didapat dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Penulis

Diharapkan penulis memperoleh wawasan, pengalaman, dan pengetahuan baru sehingga suatu saat dapat diterapkan di dunia kerja.

2. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan atau pedoman untuk penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama, serta menambah koleksi perpustakaan dan bisa dijadikan referensi untuk pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi sehingga membantu perusahaan untuk mengambil kebijakan terkait upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan, pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang.

1.5 Cara Pengumpulan Data

1.5.1 Data Penelitian

Penelitian ini adalah sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, karena fokus pada penelitian ini yaitu gambaran deskriptif terkait

upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan, pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang, maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan data yang didapat pada proses penelitian. Penelitian ini juga akan mendapatkan data secara jelas dan lengkap sehingga hasil penelitian akan sesuai dengan kondisi lapangan. Penelitian yang dibuat ini menggunakan dua sumber data, yaitu :

- a. Data Primer, adalah suatu data yang didapat secara langsung pada sumber pertamanya. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian adalah hasil observasi peningkatan kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang serta wawancara dengan beberapa karyawan yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan.
- b. Data Sekunder, adalah suatu data yang didapat secara tidak langsung pada sumber pertama. Pada penelitian ini, data sekunder yang dibutuhkan didapat dari internet, jurnal – jurnal, buku, dan sebuah buku yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan, pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang.

1.5.2 Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi

Observasi adalah proses yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung pada suatu objek. Selanjutnya dalam pengamatan tersebut, peneliti akan membuat laporan berdasarkan apa yang dirasakan, dilihat, dan didengar saat proses observasi. Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan pada situasi yang sebenarnya. Teknik observasi

non partisipan adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini, karena saat proses kegiatan dilakukan peneliti hanya mengamati secara langsung tanpa ikut serta di dalamnya.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses mengumpulkan data melalui teknik tanya jawab antara pewawancara dengan responden. Wawancara yang dilakukan ini merupakan wawancara terstruktur karena sebelum melakukan wawancara, pewawancara telah menyiapkan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden. Responden akan diberikan pertanyaan yang sama dan pewawancara akan mencatat semua jawaban responden sebagaimana adanya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses mengumpulkan data dengan melihat secara langsung dokumen yang dibutuhkan saat proses penelitian. Proses dokumentasi dibutuhkan saat penelitian untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan sejarah perusahaan, struktur organisasi, peningkatan kinerja karyawan, keterangan secara tergambar, tertulis dan tercetak. Dokumen tersebut kemudian dijadikan sebagai sumber data yang memperkuat penafsiran pada proses penelitian yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan, pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan tugas akhir ini akan disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Isi dari bab I yaitu, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, cara pengumpulan data, serta sistematika penulisan.

BAB II PROFIL PERUSAHAAN

Isi dari bab II yaitu, sejarah singkat, visi dan misi, lokasi, serta struktur organisasi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang.

BAB III PEMBAHASAN

Isi dari bab III yaitu, tinjauan teori tentang kinerja dan motivasi kerja karyawan, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, serta faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian finance PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang.

BAB IV PENUTUP

Isi dari bab IV yaitu, beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penulisan Tugas Akhir yang telah disusun penulis.

BAB II

PROFIL PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Gambar 2.1



Sumber : alfamart.co.id

Logo PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Nama Perusahaan	: PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
Kantor Pusat	: Jl. Jalur Sutera barat Kav.9, Alam Sutera, Tangerang 15143, Indonesia.
Email	: corsec@sat.co.id
Website	: www.alfamartku.com
Tanggal berdiri	: 22 Februari 1989.
Bidang Usaha	: Perdagangan eceran dalam format minimarket dan jasa waralaba.

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk adalah salah satu brand minimarket terbesar di Indonesia yang menyediakan kebutuhan sehari – hari seperti makanan, minuman, perlengkapan rumah tangga dengan harga yang terjangkau, tempat

belanja yang nyaman, serta lokasi yang strategis. Awalnya, PT Sumber Alfaria Trijaya hanyalah sebuah usaha dagang rokok dan barang – barang kebutuhan konsumsi yang didirikan oleh Djoko Susanto dan keluarga di tahun 1989. Pada tahun 1999, PT Sumber Alfaria Trijaya merambah ke sektor minimarket. Ekspansi secara eksponensial dimulai Alfamart pada tahun 2002 dengan mengakuisisi 141 gerai Alfa Minimart dan membawa nama baru “Alfamart”. Didukung lebih dari 121.000 karyawan menjadikan Alfamart sebagai salah satu pembuka lapangan kerja terbesar di Indonesia.

Sebagai “Toko Komunitas”, Alfamart berupaya memberikan nilai tambah untuk masyarakat sekitar melalui program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) yang berkesinambungan. Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan yang dijalankan Alfamart seperti, *Alfamart Care* (membantu masyarakat melalui kegiatan-kegiatan sosial), *Alfamart Smart* (mendukung bidang pendidikan), *Alfamart Sport* (mensponsor kegiatan olahraga), *Alfamart clean and green* (mewujudkan lingkungan yang sehat), Alfamart SMEs (membantu pengusaha kecil dan menengah yang ada disekitar gerai-gerai alfamart), serta *Alfamart Vaganza* (secara aktif ikut terlibat dalam pengembangan seni dan budaya). Alfamart juga mengembangkan *Corporate Caused Promotion* sebagai bagian dari tanggung jawab social dengan melibatkan partisipasi konsumen melalui donasi untuk mengembangkan program – program terpilih. Saat ini, Alfamart merupakan salah satu gerai ritel terdepan di Indonesia yang melayani 4,5 juta pelanggan setiap harinya di lebih dari 14.300 gerai dan 32 gudang yang tersebar di Indonesia.

Perkembangan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk :

1. Berdiri sebagai perusahaan dagang aneka produk oleh Djoko Susanto dan keluarga di tahun 1989.
2. Akuisisi 141 gerai Alfa Minimart dan berganti nama menjadi Alfamart di tahun 2002.
3. Penawaran umum perdana di Bursa Efek Indonesia, memasuki pasar Bali, mulai menggunakan conveyor belt, serta 3.300 lebih gerai beroperasi pada tahun 2009.
4. Penawaran umum terbatas tanpa hak memesan efek terlebih dahulu, pendirian anak perusahaan PT Sumber Indah Lestari yang bergerak di bidang usaha kesehatan dan kecantikan, memasuki pasar Medan, serta 7.000 lebih gerai beroperasi di tahun 2012.
5. Akuisisi tambahan saham PT Midi Utama Indonesia, Tbk, perubahan nilai nominal saham Rp 100 menjadi Rp 10 per lembar, pendirian anak perusahaan Alfamart Retail Asia Pte.Ltd, memasuki pasar Jambi, Pekanbaru, Banjarmasin, serta 8.500 lebih gerai beroperasi di tahun 2013.
6. Usaha patungan melalui anak perusahaan Alfamart Retail Asia Pte.Ltd, mendirikan Alfamart Trading Philippines Inc. yang berada di Filipina, memasuki pasar Filipina, memasuki pasar Pontianak dan Manado, 9.800 lebih gerai beroperasi di tahun 2014.
7. Mendirikan PT Sumber Trijaya Lestari (Alfacart) yang bergerak di bidang perdagangan eceran melalui internet, memasuki pasar Batam, 11.000 lebih gerai sudah beroperasi di tahun 2015.

8. Membuka gudang di Serang dan Cianjur untuk memperkuat distribusi, meluncurkan AlfaMind, visual store pertama di Indonesia dengan teknologi Augmented Reality, 12.000 lebih gerai beroperasi di tahun 2016.
9. Menendirikan PT Sumber Wahana Sejahtera yang bergerak di bidang jasa titipan dan pengiriman paket dengan kepemilikan 99.96 %, 13.500 lebih gerai beroperasi di tahun 2017.
10. Penawaran umum berkelanjutan obligasi berkelanjutan, 13.600 lebih gerai beroperasi, serta 500 gerai di Filipina sudah beroperasi di tahun 2018.
11. Launching Alfagift, melakukan akuisisi PT Global Loyalti Indonesia dengan kepemilikan sebesar 75 %, 14.300 gerai sudah beroperasi di Indonesia dan 750 lebih gerai sudah beroperasi di Filipina di tahun 2019.

2.2 Visi dan Misi PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Visi :

Menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global

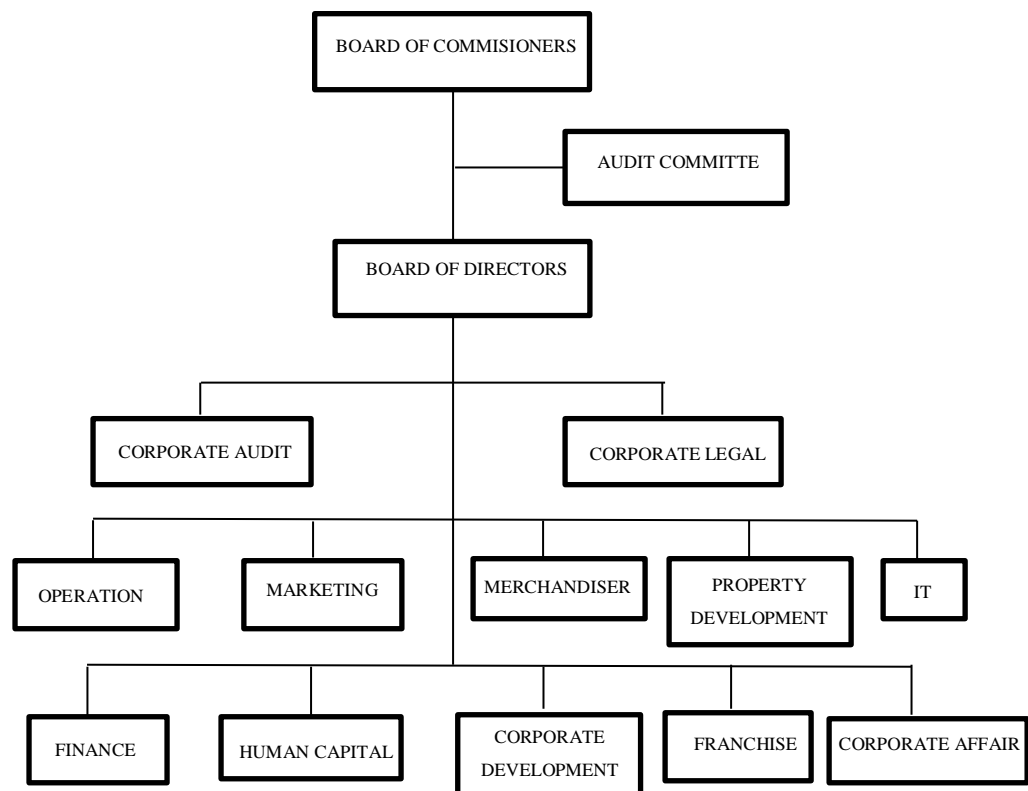
Misi :

1. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkan kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha
2. Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

3. Memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
4. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku atau etika bisnis yang tinggi.

2.3 Struktur Organisasi PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Gambar 2.3



Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Struktur Organisasi PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

2.4 Job Description

Tugas masing – masing departemen di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang yaitu :

1. Board Of Commisioners

- a. Melakukan pengawasan atas jalannya usaha
- b. Membuat risalah rapat dewan komisaris dan menyimpan salinan rapat.
- c. Memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan.

2. Audit Committe

- a. Melakukan penelaan terhadap informasi keuangan yang diterbitkan perusahaan.
- b. Melakukan penelaan terhadap independensi dan objektivitas akuntan publik.
- c. Melakukan penelaan jika terdapat pengaduan yang berkaitan dengan perusahaan.

3. Board Of Directors

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan - kebijakan perusahaan.
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas - tugas dari karwayan dan kepala bagian (manajer).
- c. Mengurus dan mengelolah perusahaan untuk kepentingan perusahaan yang sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

4. Corporate Audit

- a. Melakukan analisis data akun laporan keuangan (buku besar umum), pengeluaran (hutang, waktu dan biaya), informasi dan data lainnya.
- b. Mengembangkan prosedur dan analisis untuk mengidentifikasi tren yang tidak biasa atau pola dan anomali antara data - data.
- c. Mengembangkan dan menerapkan prosedur investigasi dengan tren yang tidak biasa atau pola dan anomali untuk disposisi.
- d. Membuat rencana yang efektif, mengkoordinasi dan melakukan audit berkala wilayah operasional dan keuangan sesuai dengan rencana audit tahunan yang telah disetujui.
- e. Mendokumentasikan kertas kerja dan hasil audit dan keterlibatan konsultan.

5. *Corporate Legal*

- a. Mengurus perizinan perpanjangan TDP, NPWP, dan pembuatan API.
- b. Mengawal *business development* (berkaitan dengan perjanjian - perjanjian).
- c. Mereview usulan pembuatan / perubahan SOP.

6. *Operation*

- a. Mengawasi kegiatan operasi.
- b. Mengawasi keberadaan serta kondisi mesin dan peralatan.
- c. Membuat rancangan produk yang dipesan.
- d. Membuat keputusan harian sehubungan dengan kegiatan di Alfamart.

7. *Marketing*

- a. Bertanggung jawab terhadap bagian pemasaran.

- b. Bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi
- c. Sebagai koordinator manajer produk dan manajer penjualan.

8. *Merchandiser*

- a. Menjalankan semua program promosi perusahaan.
- b. Mengecek harga jual produk dan kompetitor.
- c. Membuat laporan RDC dan laporan hasil kerja.
- d. Mengecek dan merealisasikan program promosi.
- e. Menyelesaikan masalah di gerai.
- f. Menginformasikan perubahan *planogram* dan *display*.
- g. Memberikan informasi tentang produk baru.

9. *Property Development*

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pengendalian properti dan lingkungan di wilayah usaha perusahaan dan lingkungannya.
- b. Menyusun program pengendalian properti sesuai dengan rencana investasi serta melakukan evaluasi secara periodik.
- c. Menyelenggarakan pengolahan data dan penyimpanan dokumen asli properti.

10. *IT*

- a. Bertanggung jawab memelihara sistem jaringan.
- b. Mengoptimalkan perangkat IT atau server yang ada di Alfamart.

11. *Finance*

- a. Membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, nota supplier, laporan AP/AR untuk memastikan status hutang atau piutang.
- b. Membuat, mencetak tagihan dan surat tagihan untuk memastikan tagihan terkirim kepada pelanggan dengan benar dan tepat waktu
- c. Menerima, memeriksa tagihan dari vendor dan membuat rekapnya untuk memastikan pembayaran terkirim tepat waktu.
- d. Menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan, dan pembayaran ke supplier dengan tepat waktu dan akurat untuk memastikan ketepatan waktu dan keakuratan penerimaan maupun pembayaran.
- e. Melakukan stock opname setiap akhir bulan untuk melihat ada atau tidaknya selisih jumlah barang di gudang dan catatan di keuangan.

12. *Human Capital*

- a. Memperbaiki dan memperhatikan mutu karyawan.
- b. Menyediakan tenaga yang ahli dan sesuai dengan bidangnya masing - masing.

13. *Corporate Development*

- a. Bertugas merencanakan, merancang dan menyajikan presentasi yang menarik dan proposal untuk pendekatan bisnis baru.
- b. Memberikan bantuan mentoring kepada pejabat fundraising perusahaan.

14. *Franchise*

- a. Menyediakan tempat usaha dan modal sejumlah tertentu bergantung pada jenis waralaba yang akan dibeli.
- b. Menjaga image produk waralaba.

c. Membayar *Franchise fee* dan *royalti fee*.

15. *Corporate Affair*

- a. Bertanggung jawab untuk semua komunikasi internal dan eksternal.
- b. Mengurus hal - hal seperti buletin karyawan, laporan bisnis tahunan dan siaran pers.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Tinjauan Teori

3.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah suatu faktor terpenting dalam proses kemajuan organisasi. Sebuah organisasi dapat berkembang dan maju ketika mereka memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dessler (2015) menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah cara pelatihan, evaluasi dan kompensasi karyawan yang berurusan dengan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan segala sesuatu yang berkaitan dengan keadilan.

Pentingnya sumber daya manusia bagi sebuah organisasi, membuat setiap organisasi melakukan berbagai strategi supaya sumber daya manusia yang diperoleh berkualitas. Sebuah perusahaan perlu melatih karyawannya supaya dapat menggerakkan dan memberikan peran dalam pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu perusahaan.

3.1.2 Kinerja

3.1.2.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kata kinerja berasal dari kata *job performance*, yang artinya prestasi kerja. Secara terminologi, kinerja adalah keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Sedangkan Bastian (2001) mengatakan bahwa

kinerja adalah sebuah gambaran yang berkaitan dengan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan kegiatan atau rencana atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang berada dalam rumusan rencana strategi organisasi.

Prawirosentono (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian seseorang atau sekelompok orang pada sebuah organisasi untuk meraih tujuan berdasarkan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja yang baik dapat dilihat pada pekerjaan yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikannya. Menurut Rivai (2005) kinerja adalah sebuah pencapaian yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan pada periode tertentu yang berkaitan dengan standar hasil kerja dan target atau kinerja yang telah ditentukan serta disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh diatas terkait dengan pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan selama periode tertentu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kinerja karyawan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki kinerja baik saat bekerja akan menjadikan sebuah perusahaan menjadi lebih berkembang dan maju. Kinerja yang baik, dipengaruhi oleh tiga hal yaitu motivasi, kemampuan, dan peluang. Kemampuan yang dimiliki, motivasi dalam bekerja, peluang yang diperoleh karyawan sangat berpengaruh pada

peningkatkan kinerja karyawan. Ketiga hal tersebut, harus selalu saling berkaitan satu sama lain agar mendapatkan kinerja yang baik bagi karyawan.

3.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2009), mengatakan bahwa faktor yang menjadi pengaruh dalam mencapai kinerja yaitu :

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Faktor kemampuan yang dimaksud yaitu kemampuan potensi (*IQ*) serta kemampuan realitas (*knowledge and skill*). Artinya, kemampuan potensi (*IQ*) pada setiap karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang yang tinggi serta memiliki jenjang pendidikan yang sesuai kriteria perusahaan, dapat ditempatkan di posisi yang tepat, sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Penempatan posisi tersebut, membantu mempermudah perusahaan dalam memperoleh kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Munculnya motivasi pada setiap orang dapat dilihat dari perilaku seorang saat menghadapi keadaan di dunia kerja. Motivasi adalah keadaan dimana karyawan membangkitkan dirinya untuk melakukan sesuatu dalam memperoleh tujuan organisasi. Perilaku yang perlu ditanamkan dalam diri karyawan untuk membentuk motivasi dalam bekerja yaitu sikap mental. Sikap mental yang

dimiliki haruslah sikap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) yang berarti, setiap karyawan perlu selalu siap secara mental maupun fisik dalam mencapai tujuan, target kerja perusahaan, serta dapat menciptakan dan memanfaatkan situasi kerja. Motivasi memiliki beberapa unsur penggerak, yaitu penghargaan, keinginan, tanggung jawab, tantangan, pengembangan, kesempatan, serta ketertibatan (Siswanto, 2003)

Faktor – faktor yang menjadi pengaruh pencapaian kinerja (Sunarto, 2003), adalah :

1. Faktor individu : seperti latar belakang keluarga, tingkat sosial, kemampuan, pengalaman kerja, keterampilan, dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : seperti sikap, persepsi, kepribadian, peran, motivasi, serta kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : seperti desain pekerjaan, struktur organisasi, sistem penghargaan, serta kepemimpinan.

3.1.2.3 Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), indikator – indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas (Mutu)

Artinya, ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Kuantitas (Jumlah)

Artinya, waktu yang dibutuhkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dalam sehari.

3. Pelaksanaan Tugas

Artinya, seberapa jauh karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan benar.

4. Tanggung Jawab

Artinya, kesadaran karyawan terhadap kewajibannya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan benar.

3.1.3 Motivasi

3.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) diambil dari bahasa latin yaitu *morvere*, yang artinya penggerak. Arti penggerak dapat dijabarkan sebagai hasil dari sebuah proses seseorang yang menyebabkan timbulnya keinginan dalam melakukan kegiatan. “Motivasi adalah keadaan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu yang diinginkan untuk mencapai sebuah tujuan” (Handoko, 2010). Motivasi memiliki peranan penting dalam kehidupan seseorang karena motivasi membuat seseorang memiliki dorongan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan. Seseorang tidak akan berkembang dalam kehidupannya dan akan terus berada diposisi yang sama ketika mereka tidak memiliki motivasi didalam dirinya. Sebagaimana yang dikatakan Robbins (2003), “Motivasi menjadi sebuah proses yang dilakukan

seseorang dalam membuat intensitas, arah dan usaha terus – menerus agar dapat mencapai suatu tujuan”.

Sutrisno (2010) mengatakan, “Motivasi merupakan faktor dorongan individu, yang membuatnya melakukan suatu kegiatan tertentu”. Motivasi juga diartikan sebagai faktor seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu. Seseorang yang melakukan suatu aktivitas, pasti memiliki pendorong yang membuatnya melakukan hal tersebut. Faktor pendorong umumnya muncul dari kebutuhan atau keinginan yang berbeda dari setiap orang. Perbedaan tersebut muncul akibat proses mental yang dialami. Namun, perbedaan tersebut menjadikan munculnya persepsi pada diri seseorang yang mampu menjadikan orang tersebut belajar dari yang dilihat dan dialami pada lingkungan yang ada disekitarnya.

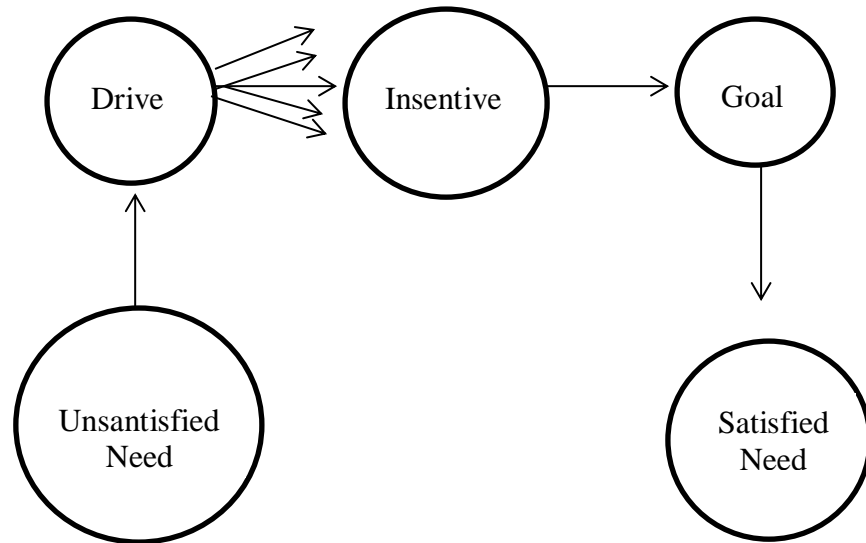
Motivasi adalah faktor pendorong, yang membuat seseorang bersedia melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai keahlian, tenaga, dan waktu untuk mendapat tujuan organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2004 : 138). Motivasi datang dari dalam diri manusia, maka dari itu sebuah organisasi perlu menciptakan lingkungan yang baik supaya karyawan mendapatkan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Lingkungan yang baik sangatlah mendukung seorang karyawan dalam menumbuhkan motivasi kerjanya.

Motivasi bisa disebut juga sebagai kondisi (*energy*) yang memberikan dorongan pada diri (*drive arousal*) seseorang

(Mangkunegara, 2009). Berikut gambaran motivasi dapat dikatakan sebagai pembangkit dorongan dalam diri seseorang.

Gambar 3.1

Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan



Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara (2009)

Keterangan : “Ketika tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan timbul keinginan (*drive*) dan tindakan perusahaan dalam menangani hal tersebut yaitu dengan memberikan suatu imbalan (*insentive*) untuk mencapai tujuan. Mendapatkan sebuah keberhasilan atas tujuan yang dilakukan karyawan akan menimbulkan perasaan puas”.

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh diatas terkait dengan pengertian motivasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah sebuah upaya untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan target, untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pemberian motivasi pada karyawan dari pimpinan sangatlah penting bagi perusahaan karena dengan memberikn motivasi kepada karyawan akan menumbuhkan sikap tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Produktifitas dalam bekerja dapat dicapai kaaryawan jika pimpinan dapat menggabungkan ketiga faktor tersebut dengan perilaku karyawan.

Pengaruh motivasi dapat diperoleh oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal (Siagian, 2001), faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal motivasi yaitu, pendapat pada diri sendiri, harga diri, kebutuhan, harapan, keinginan, dan kepuasan kerja.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal motivasi yaitu, sifat dan jenis pekerjaan, organisasi tempat bekerja, kelompok kerja seseorang, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapan, serta situasi lingkungannya.

Faktor pengaruh motivasi kerja karyawan menurut pendapat teori dua faktor (Hasibuan, 2004), adalah :

1. Faktor intrinsik

a. Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*achievement*) yang berarti, karyawan mendapatkan penghargaan atas pencapaian yang telah diraih pada suatu

pekerjaan yang diselesaikannya. Prestasi sangatlah berpengaruh bagi karyawan karena prestasi merupakan penghargaan yang diterima karyawan atas kinerja mereka saat bekerja yang menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan (*recognition*) yang berarti, karyawan mendapatkan sebuah pengakuan perusahaan atas kinerja yang dilakukan saat bekerja. Pengakuan bisa didapat dari kemampuan dan prestasi yang dimiliki karyawan.

c. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Arti dari pekerjaan itu sendiri yaitu, untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, perusahaan membutuhkan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang sedang dibutuhkan. Ini berarti perusahaan perlu melakukan seleksi terlebih dahulu dalam merekrut karyawan.

d. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab yang berarti, keikut sertaan seseorang pada suatu pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

e. Mengembangkan potensi individu (*Advancement*)

Mengembangkan potensi individu yang berarti, setiap karyawan berusaha meningkatkan kemampuan teoritis, teknis,

konseptual, serta moral dalam pekerjaan dengan pendidikan serta pelatihannya.

2. Faktor ekstrinsik

a. Gaji

Pemberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Secara umum gaji bisa meningkatkan motivasi kerja seseorang dengan sendirinya yang akhirnya menambah kinerja karyawan.

b. Keadaan kerja

Keadaan kerja artinya, keadaan dilingkungan kerja yang menjadikan karyawan menjadi nyaman. Kondisi kerja yang mendukung saat bekerja akan meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

c. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Pentingnya kebijakan dan administrasi dalam lingkungan perusahaan karena kebijakan yang ditetapkan perusahaan merupakan batasan bagi setiap karyawan dalam melakukan sesuatu. Batasan tersebut akan menjamin karyawan dalam pengambilan keputusan dan akan menyongsong terciptanya arah dan tujuan perusahaan.

d. Hubungan antar pribadi

Arti hubungan antar pribadi ini merupakan hubungan antara pimpinan dan karyawan atau individu dengan organisasi.

Hubungan yang terjalin antara karyawan dengan atasan atau individu dengan organisasi akan meningkatkan semangat kerja di dalam perusahaan yang berarti akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

e. Kualitas supervise

Supervisi merupakan upaya yang dilakukan untuk membimbing dan mengarahkan karyawan dalam meningkatkan semangat dan prestasi kerja. Perusahaan perlu membina, membimbing, mengarahkan, dan membangun sebuah kerja sama antara karyawan guna meningkatkan prestasi kerja.

3.1.3.3 Jenis – Jenis Motivasi

Pada teori Herzberg, terdapat dua faktor yang menjadi pendorong motivasi karyawan, faktor tersebut adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor pendorong yang berasal dari dalam diri sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor pendorongan yang berasal dari luar. Berdasarkan pengertian tersebut, motivasi dibedakan menjadi beberapa jenis, adalah :

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai motivasi yang datang dari dalam diri sendiri. Motivasi ini juga sering disebut sebagai motivasi murni, yaitu motivasi dalam diri individu yang timbul tanpa campur tangan dari dunia luar. Pada situasi ini, pujian maupun hadiah tidak diperlukan, karena individu yang memiliki

motivasi intrinsik tidak membutuhkan pujian atau hadiah untuk apa yang dikerjakan.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik sering diartikan sebagai motivasi yang dari luar. Motivasi semacam ini juga sangat diperlukan, karena tidak semua orang memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan. Motivasi dari luar membantu seseorang dalam membangkitkan semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3.1.3.4 Teori – Teori Motivasi

1. Teori Maslow

Maslow berpendapat, motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya. Teori ini berasal dari faktor – faktor yang terlihat dalam diri seseorang (Hasibuan, 2010 : 104 – 107). Beberapa kebutuhan manusia yang dikelompokkan oleh Maslow, adalah :

- a. Kebutuhan fisiologi,
- b. Kebutuhan akan rasa aman,
- c. Kebutuhan sosial atau afiliasi,
- d. Kebutuhan yang menerminkan harga diri,
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Menurut Vistor H. Vroom yang ada pada teori harapannya, motivasi adalah hasil dari keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu dan memberikan perkiraan bahwa perilakunya akan tertuju pada hasil yang diinginkan (Winardi, 2008 : 104). Artinya, ketika seseorang memiliki keinginan akan sesuatu hal dan memiliki jalan untuk mendapatkannya, orang tersebut akan berusaha mendapatkan sesuatu yang diinginkannya.

3. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Hasibuan (2004, 228 : 229) mengemukakan, aktivitas seseorang mendapatkan pengaruh pada dua faktor, sehingga teori tersebut disebut “Model Dua faktor”. Model dua faktor tersebut merupakan faktor pendorong, yaitu faktor yang bersifat intrinsik (bersumber dari dalam) serta faktor pemeliharaan, yaitu faktor yang bersifat ekstrinsik (bersumber dari luar).

4. Teori keadilan

Teori keadilan mengarah pada sebuah pemikiran seseorang yang mendorongnya untuk menutup jarak pada usaha yang dilakukan dengan imbalan yang akan diterima. Menurut Siagian (2012 : 175 – 179), ada empat hal yang dapat meningkatkan kesadaran karyawan, yaitu :

- a. Harapan terhadap jumlah imbalan yang diterima sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.

- b. Imbalan yang sama antara karyawan satu dengan yang lain atas kualifikasi yang sama pula.
 - c. Imbalan akan diterima oleh karyawan lain pada perusahaan di kawasan yang sama, serta melakukan pekerjaan yang sama pula.
 - d. Peraturan undang – undang yang berkaitan dengan hak para pegawai terkait dengan jumlah dan jenis imbalan yang diberikan.
5. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penetapan tujuan merupakan proses kognitif dengan efek praktis tertentu. Dengan kata lain, keinginan dan tujuan pribadi merupakan penentu perilaku yang sama. (Winardi, 2008 : 117). Teori ini juga menjelaskan bahwa semakin kuat tujuan seseorang, maka tujuan tersebut dapat memberikan hasil kinerja yang tinggi ketika tujuan tersebut dapat diterima. Perusahaan perlu menetapkan tujuan yang jelas untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Jika perusahaan menetapkan tujuan yang sulit dan karyawan belum mampu mencapai tujuan tersebut, maka pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan akan sulit tercapai.

3.1.3.5 Indikator – Indikator Motivasi

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 93), mengatakan indikator motivasi kerja yaitu :

1. Tanggung jawab

Artinya, karyawan harus memiliki tanggung jawab sendiri atas pekerjaan yang sedang dilakukan.

2. Prestasi kerja

Artinya, karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

3. Peluang untuk maju

Artinya, karyawan memiliki keinginan untuk mendapatkan imbalan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

4. Pengakuan atas kinerja

Artinya, karyawan memiliki keinginan untuk mendapatkan imbalan lebih besar dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Artinya, karyawan memiliki keinginan untuk dapat belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

3.2. Tinjauan Praktek

3.2.3 Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan perusahaan dengan cara memberikan motivasi dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja, akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bapak Tidar Wirasembada bagian *Human Resource Development* (HRD) PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang, upaya yang dilakukan perusahaan dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang yang meliputi :

1. *Induction and Orientation*

Induction and orientation adalah sebuah program training yang dibuat untuk memperkenalkan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang kepada karyawan baru, berisi tentang profil perusahaan, bisnis ritel, peraturan perusahaan, serta budaya perusahaan.

2. *Basic Skill*

Basic skill merupakan program yang dibuat perusahaan untuk melatih para pemula dan karyawan tingkat menengah dalam mengolah *warehouse* serta *store sales point*.

3. *Re-Skill*

Re-skill merupakan program yang dibuat perusahaan untuk menumbuhkan kembali semangat dan pengetahuan pada setiap karyawan dan program ini juga dibuat untuk meningkatkan pengetahuan terhadap produk.

4. *Career Development*

Career development merupakan program yang diperuntukkan bagi MT (*Management Trainee*), CT (*Coordinator Trainee*), dan ST (*Store Trainee*). Program tersebut berupa :

- a. *Officer Development Program*,
- b. *Management Development Program*,
- c. *Management Development Program - Junior Manager*,
- d. *Management Development Program – Senior Manager*,
- e. *Executive Development Program – General Manager*.

Selain pelatihan dari dalam yang diberikan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang untuk karyawannya, guna upaya menumbuhkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, perusahaan juga memberikan pelatihan dari luar seperti kerjasama dengan beberapa vendor training dari luar untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan tersebut diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi karyawan yang nantinya karyawan dapat membagi ilmu yang mereka dapatkan kepada karyawan lain. Berikut gambar rincian jam pelatihan yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang tahun 2018 – 2019.

Tabel 3.1**Jumlah Jam Pelatihan Per Level Jabatan**

Kategori	Jumlah Jam Pelatihan (Jam)	
	2019	2018
Direksi dan Pejabat Direktur	3,25	2,5
Manajer	6,3	7,82
Supervisor	7,86	9,32
Officer	4,72	5,64
Staff	7,31	7,66

Sumber : Bagian HRD PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang

Berdasarkan tabel 3.2.1 jumlah jam pelatihan yang diberikan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang dari tahun 2018 – 2019 mengalami pengurangan. Pengurangan terbesar terjadi pada bagian supervisor yang di tahun 2018 selama 9,32 jam, menjadi 7,86 jam di tahun 2019. Namun pada bagian direksi dan pejabat direktur, ada penambahan jam pelatihan yang awalnya di tahun 2018 selama 2,5 jam menjadi 3,25 jam di tahun 2019. Setelah memberikan pelatihan tersebut, terjadi peningkatan di dalam perusahaan yaitu :

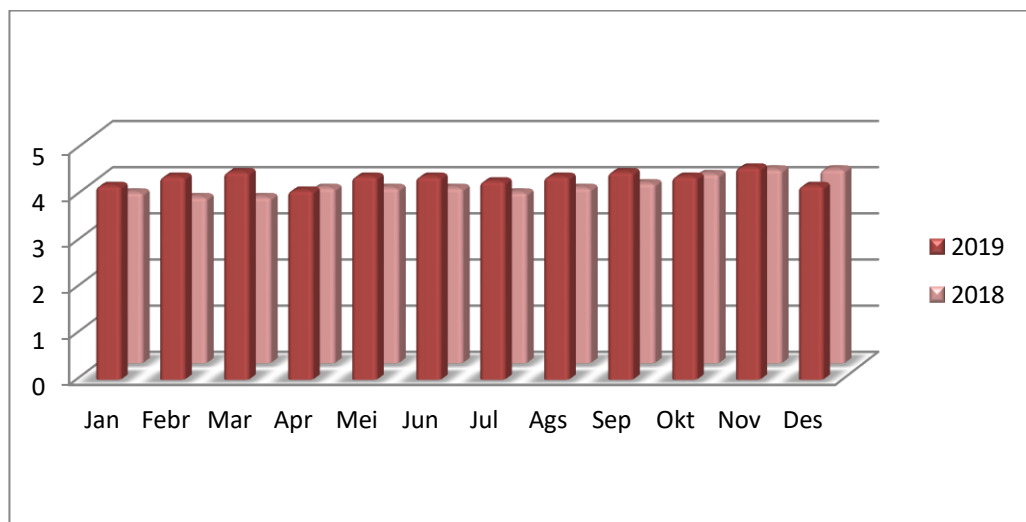
1. Pertumbuhan penjualan dari beberapa gerai yang sudah ada, serta penambahan jumlah gerai yang awalnya di tahun 2018 sebanyak 13.600 gerai bertambah menjadi 14.300 gerai di tahun 2019.

2. Pengelolaan biaya operasional yang lebih baik dengan melakukan banyak program efisiensi seperti program innovation award. Pada program tersebut banyak ide dan terobosan baru muncul sehingga bisa diterapkan pada progress operasional.
3. Melakukan penutupan gerai – gerai yang tidak memiliki kinerja yang baik.

Setelah melakukan wawancara dengan bapak Tidar Wirasembada, keberhasilan pada upaya yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Rembang dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dilihat melalui pencapaian kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang. Berikut tabel pencapaian kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang pada tahun 2019.

Grafik 3.1

Pencapaian Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2018 – 2019



Sumber : Bagian HRD PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang

Berdasarkan tabel 3.2.1 tentang pencapaian kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang pada tahun 2018, dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja tertinggi yang dicapai karyawan selama tahun 2018 terjadi pada bulan Desember yaitu sebanyak 4,2 dari skor 5. Sedangkan pencapaian kinerja karyawan terendah terjadi pada bulan Februari dan Maret yaitu sebanyak 3,6 dari skor 5. Pada tahun 2019, terjadi peningkatan pencapaian kinerja karyawan. Pencapaian tertinggi didapat dibulan November yaitu sebanyak 4,6 dari skor 5. Sedangkan pencapaian terendah terjadi pada bulan April yaitu sebanyak 4,1 dari skor 5. Pencapaian tersebut bisa didorong oleh beberapa indikator kinerja di bagian finance. Berikut adalah tabel indikator peningkatan kinerja dari tahun 2018 – 2019.

Tabel 3.2

**Indikator Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Finance tahun
2018 - 2019**

No	Indikator	2018	2019
1	Pekerjaan karyawan yang diselesaikan tepat waktu	4,5	4,6
2	Pekerjaan yang diselesaikan hasilnya akurat	4,7	4,8
3	Karyawan mematuhi SOP perusahaan	4	4,1
4	Mencapai target bulanan perusahaan	4,8	4,9

Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa kinerja karyawan bagian finance PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang dari tahun 2018 - 2019 mengalami peningkatan. Namun, dilihat dari tabel tersebut, karyawan perlu meningkatkan lagi SOP di dalam perusahaan seperti datang tepat waktu, tidak meninggalkan pekerjaan di waktu jam kerja, serta kembali ke kantor tepat waktu setelah jam istirahat. Setelah mengetahui indikator indikator kinerja karyawan bagian finance. Berikut tabel peningkatan penjualan yang diperoleh perusahaan dari tahun 2018 – 2019.

Tabel 3.3

Penjualan tahun 2018 - 2019

Kategori	Jumlah (%)	
	2019	2018
Makan	67,63	71,41
Bukan Makanan	32,32	28,57
Jasa	0,05	0,02

Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Berdasarkan tabel 3.3, diketahui bahwa pencapaian penjualan untuk makanan 67,63 %, bukan makan 32,32 %, dan jasa 0,05 di tahun 2019. Sedangkan ditahun 2018 penjualan untuk makan 71,41 %, bukan makan 28,57 %, dan jasa 0,02 %. Sehingga pada tahun 2019 penjualan mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2018.

Pencapaian kinerja yang tinggi akan menjadi kebanggaan tersendiri bagi karyawan yang mendapatkannya, karena karyawan berfikir kerja keras yang selama ini mereka kerjakan terbayar dengan hasil akhir yang memuaskan. Setelah mengetahui pencapaian yang didapat, karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

3.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang

Motivasi dalam bekerja sangatlah diperlukan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Sama halnya di dalam perusahaan, seorang karyawan haruslah memiliki motivasi dalam bekerja, karena motivasi tersebut akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi tidak hanya datang dari diri sendiri, melainkan bisa berasal dari luar seperti dari seorang pimpinan. Pemimpin sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang terkait dengan faktor – faktor yang menjadi pengaruh motivasi bekerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang, ditemukan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut yaitu :

1. Gaji atau upah

Gaji adalah imbalan yang wajib diterima karyawan dari perusahaan atas jasa yang dikeluarkan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan

perusahaan. Karyawan akan mendapatkan gaji sesuai dengan posisi dan pekerjaan yang dilakukannya. Pemberian gaji sebagai imbalan jasa yang telah dikeluarkan karyawan juga diberikan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang. Standar gaji yang digunakan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang sudah lebih dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) di kabupaten Rembang, yang besarnya yaitu sebesar Rp 1.660.000 / bulan.

Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang menyatakan bahwa gaji yang diatas UMR Kabupaten Rembang sudah cukup bagi mereka, karena selain mendapat gaji di atas UMR, karyawan juga tidak perlu mengeluarkan biaya hidup lain karena kebanyakan karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan penduduk asli Kabupaten Rembang.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat atau suasana yang didapat karyawan saat bekerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menciptakan kenyamanan bagi seluruh karyawan. Karyawan perlu merasakan nyaman saat bekerja karena itu sangat mempengaruhi kinerjanya saat bekerja. karyawan memiliki kinerja yang tinggi saat bekerja, akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang juga berusaha memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Bentuk nyaman tersebut bisa terlihat dari dipenuhinya

fasilitas yang mendukung kinerja karyawan, keamana yang didapat karyawan, serta rekan kerja yang saling membantu satu sama lain dalam penyelesaian tugas.

3. Tanggung jawab yang diberikan

Memberikan tanggung jawab kepada karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan sebuah penghargaan bagi sebagian karyawan, karena karyawan menganggap tanggung jawab yang diberikan merupakan sebuah kepercayaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Tanggung jawab pekerjaan juga diberikan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang kepada seluruh karyawannya. Perusahaan mempercayakan tugas yang telah dibagi sebelumnya oleh koordinator setiap departemen untuk menyelesaikannya sesuai dengan target yang ditentukan. Tanggung jawab tersebut akan membuat karyawan merasa memiliki tugas untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan dengan benar. Karyawan juga akan menemukan motivasinya dalam bekerja setelah diberikan kepercayaan melalui tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan dan hal tersebut juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang di bulan Februari sampai dengan bulan April 2021 dengan judul **“UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG REMBANG”**, sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa upaya yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yaitu memberikan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan tersebut meliputi :

1. *Induction and Orientation*, yaitu pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru untuk mengenal PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang.
2. *Basic Skill*, yaitu pelatihan yang diberikan kepada pemula atau karyawan lama dalam mengolah toko atau gudang.
3. *Re – Skill*, yaitu pelatihan yang diberikan dengan tujuan menumbuhkan kembali pengetahuan dan semangat para karyawan.
4. *Career Development*, yaitu pelatihan yang diberikan kepada *Management Trainee, Coordinator Trainee*, dan *Store Trainee*.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang bekerjasama dengan vendor trainer luar dalam memberikan pelatihan pada karyawan untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman karyawan. Setelah memberikan

pelatihan tersebut, berikut peningkatan yang terdapat di dalam perusahaan yaitu :

1. Pertumbuhan penjualan dari beberapa gerai yang sudah ada, serta penambahan jumlah gerai yang awalnya di tahun 2018 sebanyak 13.600 gerai bertambah menjadi 14.300 gerai di tahun 2019.
2. Pengelolaan biaya operasional yang lebih baik dengan melakukan banyak program efisiensi seperti program innovation award.
3. Melakukan penutupan gerai – gerai yang tidak memiliki kinerja yang baik.

Faktor – faktor yang menjadi pengaruh motivasi kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang yaitu :

1. Gaji
2. Lingkungan kerja
3. Tanggung jawab yang diberikan

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan diatas, dalam upaya meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang, maka dapat diberikan saran bahwa selain memberikan pelatihan kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang juga dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berhasil melampaui target pekerjaannya dengan benar. Karyawan akan merasa senang dan termotivasi ketika pekerjaan yang mereka lakukan dapat diapresiasi perusahaan. Apresiasi tersebut bisa berupa pemberian selamat,

hadiah, kenaikan gaji atau yang lainnya. Karyawan yang telah menemukan motivasi dalam pekerjaannya, kinerja dalam bekerja juga akan meningkat dengan sendirinya. Kinerja karyawan yang meningkat akan mempermudah perusahaan dalam memajukan usahanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasannudin, M. (2011). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kabupaten Demak. *Institute Agama Islam Negeri Walisongo Semarang*. Semarang.
- Khari, A. (2010). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT Avia Avian. *Sripsi Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN"*.
- Mangkunegara. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Adi-tama.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margareth, H. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management Pt Indosat, Tbk. *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya, cetakan ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Siagian, P. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitohang, S. (2009). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya*.
- Sunarto. (2003). *Kiat dan Strategi Pengembangan Karir di Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. (2008). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.

LAMPIRAN

Lampiran A Transkrip Hasil Wawancara

Transkrip hasil wawancara upaya peingkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang

Identitas Responden

Nama Responden : Tidar Wirasembada

Divisi : HRD

Tempat Wawancara : Ruang HRD dan Personalia

Tanggal Wawancara : 16 April 2021

Waktu Wawancara : 12.12 WIB

Upaya peningkatan kinerja

- 1. Bagaimana upaya yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja ?**

Jawaban : Perusahaan mengadakan pelatihan bagi setiap karyawan sesuai tingkatan kerja, seperti *Induction and Orientation* untuk mengenalkan perusahaan, *Basic Skill* untuk melatih karyawan dalam mengelola toko, *Re-Skill* untuk menmbuhkan kembali semangat mencari ilmu dan pengetahuan, serta *Career Development* untuk jenjang karir. Selain itu, perusahaan juga melakukan kerjasama dengan vendor training untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Identitas Responden

Nama Responden : Imilda

Divisi : *Finance*

Tempat Wawancara : Ruang *Finance*

Tanggal Wawancara : 17 April 2021

Waktu Wawancara : 12.12 WIB

Faktor – faktor motivasi kerja

- 1. Apakah gaji yang anda terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan?**

Jawab : ya sesuai

- 2. Apakah perusahaan memberikan kepercayaan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan anda?**

Jawab : ya perusahaan memberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya terima.

- 3. Jika anda adalah orang baru di perusahaan dan dilingkungan anda terdapat sekelompok karyawan, apakah di perusahaan tersebut anda diterima dengan baik?**

Jawab : iya, awal masuk perusahaan mereka menerima saya dengan baik.

- 4. Apakah perusahaan memberikan reward kepada anda, saat pekerjaan anda melebihi target perusahaan?**

Jawab : perusahaan tidak pernah memebrikan reward apapun kepada saya meski pekerjaan saya melebihi target.