



Optimalisasi Kinerja Karyawan di Kiki Tailor Leather & Textile Dalam Upaya Meningkatkan Omzet Penjualan

^{1*)} Kevin Pradista Setiawan, ²⁾ Anak Agung Gde Alit Wiradyatmika

^{1,2,} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Nasional

Jl. Bedugul No.39 Sidakarya, Denpasar Selatan

*Email korespondensi: dedekd275@gmail.com

No hp: +62 +62 857-3804-2151

ABSTRAK

Kiki Tailor Leather & Textile Adalah Perusahaan Yang Perusahaan Bisnis Dengan Penjualan Yang Dilakukan Yakni Membuka Official Store Secara Langsung Didaerah Nusa Dua, Bali. Kegiatan Praktek Kerja Lapang (PKL) Ini Dilaksanakan Pada 12 Juni – 14 Agustus 2023 Di Official Store Kiki Tailor Leather & Textile Bertempat Di Nusa Dua, Bali. Dalam Kegiatan Ini Menggunakan Pendekatan Kualitatif Jenis Deskriptif Dengan Metode Observasi Yakni Melakukan Empat Tahapan Yaitu: Pengumpulan Data, Persiapan Materi, Penerapan, Penyampaian Hasil. Hasil Dari Kegiatan Praktek Kerja Lapang (PKL) Ini Yakni Keberhasilan Perusahaan Sangat Dipengaruhi Oleh Kinerja Masing-Masing Karyawan. Setiap Perusahaan Akan Selalu Berusaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan. Salah Satu Cara Terbaik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Adalah Dengan Menghubungkan Kompensasi Karyawan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja. Berdasarkan Yang Telah Dilalui Penulis, Maka Perusahaan Dapat Melakukan Perekrutan Di Bidang Digital Marketing Sehingga Dapat Mempengaruhi Peningkatan Omzet Penjualan Jangka Panjang

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Omzet Penjualan, Strategi Perusahaan

ABSTRACT

Kiki Tailor Leather & Textile is a company whose sales business is carried out by opening an official store directly in the Nusa Dua area, Bali. This Field Work Practice Activity (PKL) will be held on 12 June - 14 August 2023 at the official Kiki Tailor Leather & Textile store located in Nusa Dua, Bali. In this activity using a qualitative descriptive type approach with the observation method, namely carrying out four stages, namely: data collection, material preparation, application, delivery of results. The result of this Field Work Practice (PKL) activity is that the company's success is strongly influenced by the performance of each employee. Every company will always try to improve employee performance to achieve company goals. One of the best ways to improve employee performance is to link employee compensation, motivation and job satisfaction. Based on what the author has gone through, companies can recruit in the digital marketing field so that they can affect an increase in long-term sales turnover.

Keywords: Key Employee Performance, Sales Turnover, Company Strategy



PENDAHULUAN

Kiki Tailor Leather & Textile adalah perusahaan perdagangan yang mengkhususkan diri pada produk dan layanan. Kiki menjual produk handmade seperti tas kulit, sepatu, ikat pinggang, jaket yang identik dengan kulit kambing, kulit ular, dan kulit buaya. Selain menyediakan barang ready-to-wear, Kiki Tailor juga menerima pesanan jika pelanggan ingin memesan produk custom dengan warna dan bahan yang diinginkan, misalnya pelanggan ingin menjahit tas kulit ular dan warna sesuai keinginan, Kiki Tailor akan dengan senang hati menerima pesanan ini. Pembuatan 2-3 hari. Dari segi peluang dan keuntungan, bisnis di kawasan ini cukup menjanjikan dan menghasilkan keuntungan yang cukup besar. Penjualan tersebut dilakukan dengan membuka official store langsung di kawasan Nusa Dua, Bali, yakni kawasan yang merupakan kawasan wisata yang digemari wisatawan mancanegara.

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Keberhasilan atau kegagalan organisasi atau unit kerja yang menjalankan tugas dan tugasnya sangat erat kaitannya dengan para pelaku organisasi atau dengan kata lain, sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan terlepas dari apakah organisasi bertindak atau tidak (Halisa, 2020). SDM harus dikelola secara optimal, berkelanjutan dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi (Mathematics, 2016). Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat peran sumber daya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat

berfungsi dan dapat dijalankan (Runa, 2020). Begitu pentingnya peran sumber daya manusia sehingga melalui berbagai hal seperti ide dan pemikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain menjadi faktor penentu maju mundurnya organisasi. Ketika dibawa ke dalam organisasi, dapat menggunakan potensinya dan mengoptimalkannya untuk mencapai tujuan organisasi

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan motivasi yang kuat percaya bahwa dari setiap usaha yang mereka lakukan pasti akan menghasilkan kinerja yang diinginkan dan ketika mereka berhasil mencapai target kinerjanya mereka yakin akan memperoleh imbalan atau bonus sesuai dengan hasil kerja dan harapan mereka (Nurdin et al., 2020). Meningkatkan kinerja karyawan membantu perusahaan bertahan dalam lingkungan persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya (Maulana et al., n.d.).

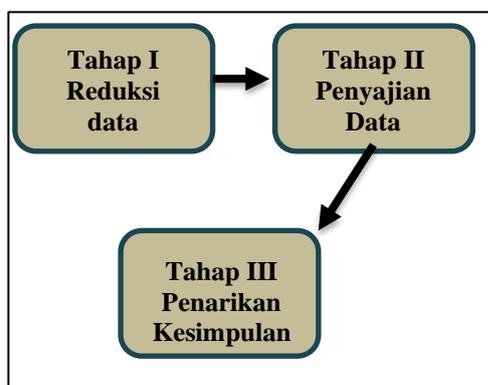
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi (Karyawan et al., 2015). Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan dalam periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja

yang diselesaikan karyawan pada periode waktu tertentu (Siti Rokanah, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Lengkong et al., 2019).

METODE

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, mengapa dikatakan penelitian deskriptif kualitatif, karna pada hal ini penulis menjelaskan dengan cara menggambarkan dan menjabarkan dengan tujuan jabarannya tentang bagaimana sifat dari yang diteliti dan menjabarkan berdasarkan ciri-ciri yang dimiliki. Dalam penelitian deskriptif kualitatif ini tentunya mempunyai tujuan yang merupakan untuk memberi penjelasan yang sedalam dalamnya tentang apa yang akan di teliti, dengan cara melakukan pengumpulan data-data. Apabila data tersebut sudah dinyatakan lengkap dan sudah bisa membantu penulis untuk menjelaskan kejadian-kejadian yang ada pada objek yang diteliti, sehingga tidak diperlukan lagi contoh lain untuk di jadikan bahan lainnya. Berikut merupakan skema tahapan kegiatan PKL



Gambar 3.1 Skema Tahapan Kegiatan PKL
Tahap I : Reduksi data, yaitu suatu proses pemilahan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan

transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dengan demikian peneliti mendapatkan data-data yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data yang dibutuhkan

Tahap II : Penyajian data, yaitu data ini disusun sedemikian rupa sehingga memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Adapun bentuk yang lazim digunakan pada data kualitatif terdahulu adalah dalam bentuk teks naratif.

Tahap III: Penarikan kesimpulan, dalam penelitian ini akan diungkap mengenai makna dari data yang dikumpulkan. Dari data tersebut akan diperoleh kesimpulan yang tentatif, kabur, kaku dan meragukan, sehingga kesimpulan tersebut perlu diverifikasi. Verifikasi dilakukan dengan melihat kembali reduksi data maupun display data sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama melakukan kegiatan magang hasil dari pengamatan yang peroleh :

1. Kiki Collection Tailor & Leather belum mengoptimalkan pemasaran penjualan khususnya di bidang digital teknologi seperti menggunakan social media, sehingga karyawan hanya memiliki kemampuan serta dibebankan pada pemasaran secara langsung saja
2. Terbatasnya jaringan konsumen secara luas membuat karyawan kesulitan dalam menjalankan promosi lanjutan
3. Saat ini Perusahaan hanya menjalankan pemasaran secara langsung dengan face to face dengan konsumen yang menyebabkan karyawan merasa kekurangan tim yang handal jika ingin menyebarluaskan pemasaran dan meningkatkan omzet penjualan.

Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan

sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi karyawan, motivasi dan kepuasan kerja. Sistem kompensasi membantu memperkuat nilai-nilai utama organisasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Nurchayani & Adnyani, 2016)

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah dengan memotivasi dan memberikan kompensasi yang memadai. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan besarnya pekerjaan yang telah dilakukan. Jumlah uang dan barang berharga lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mengetahui tentang gaji termasuk semua kompensasinya, seperti tunjangan, bonus, fasilitas, dan sejenisnya.

Dengan alat penukar berupa uang, orang akan lebih mudah memenuhi segala keinginannya dan penjualan menjadi lebih mudah dilakukan. Jarak yang jauh tidak menjadi masalah bagi penjual. Menurut Cummins dalam bukunya *Promosi Penjualan*, promosi yang ditujukan untuk meningkatkan penjualan dapat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek dan taktis. Hampir semua promosi yang memberikan intensif untuk membeli dapat membantu meningkatkan penjualan. Meningkatkan penjualan produk atau jasa, dalam jangka panjang akan bergantung pada serangkaian faktor-faktor pemasaran yang paling mendasar diantaranya:

a. Produk

Produk artinya kombinasi barang dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pasar sasaran yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pemasaran termasuk penjualan yang berada di dalam perusahaan.

b. Harga Jual

Faktor harga jual merupakan hal-hal yang sangat penting dan mempengaruhi penjualan atas barang atau jasa yang dihasilkan. Apakah barang atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan dapat dijangkau oleh konsumen sasaran.

c. Mutu

Mutu dan kualitas barang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan penjualan. Dengan mutu yang baik maka konsumen akan tetap loyal terhadap produk dari perusahaan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila mutu produk yang ditawarkan tidak bagus maka konsumen akan berpaling pada produk lain.

d. Saluran Distribusi

Merupakan aktivitas perusahaan untuk menyampaikan dan menyalurkan barang yang ditawarkan oleh perusahaan kepada konsumen. Aktivitas perusahaan agar produk mudah didapatkan konsumen sasarannya

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa solusi yang dapat diberikan yakni meningkatkan sarana prasarana yang mampu menyokong peningkatan omzet penjualan, yakni terutama pada abgian pemasaran dan human resource.

Berikut merupakan Upaya-upaya penyelesaian kendala pada Kiki Collection Tailor & Leather Nusa Dua Bali.

- Merekrut karyawan dengan kemampuan atau skill yang mumpuni di bidang pemasaran digital. Hal ini dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi Perusahaan sebab dengan adanya karyawan yang memiliki skill di bidang tersebut, maka dapat memperluas jaringan pemasaran Perusahaan terhadap konsumen yang mana tentunya akan meningkatkan omzet penjualan.
- Perusahaan dapat memberikan kompensasi atas kinerja karyawan yang dianggap memuaskan, sehingga karyawan dapat memiliki motivasi yang lebih kuat dalam membangun citra Perusahaan dan meningkatkan omzete penjualan.
- Menggunakan influencer yang saat ini sedang naikd aun atau viral dapat pula

meningkatkan omzet penjualan, di mana karyawan di bidang marketing dapat menggaet atau mengajak Kerjasama salah satu influencer yang dapat memberikan pengaruh baik di media sosial, sehingga dapat meningkatkan omzet penjualan.

- Karyawan dengan kemampuan digital marketing dapat melakukan pendekatan konsumen dengan mengunggah konten-konten di semua media sosial yang kerap digunakan dewasa ini, contohnya seperti instagram, tiktok, facebook, twitter, dan berbagai sosial media lainnya. Konten yang diunggah dimaksudkan untuk dapat menarik perhatian para konsumen dalam melakukan pembelian produk perusahaan, sehingga karyawan yang mulanya hanya berpatokan pada direct marketing kini bisa meningkatkan skill yang dapat membantu Perusahaan dalam meningkatkan laba penjualan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi karyawan, motivasi dan kepuasan kerja. Sistem kompensasi membantu memperkuat nilai-nilai utama organisasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi khususnya peningkatan omzet penjualan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik tidak akan berjalan dengan mudah karena kinerja pegawai dapat terjadi apabila faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi dan motivasi kerja dapat dirasakan dengan baik dan diterima oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan berupa kompensasi sebagai hasil kompensasi dari

segala usaha yang telah diberikan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelaide, W. (2022). *Indikator Kinerja Karyawan: Pengertian, Contoh, dan Manfaatnya*. DetikFinance. <https://finance.detik.com/solusiukm/d-6332295/indikator-kinerja-karyawan-pengertian-contoh-dan-manfaatnya>
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Jane, F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja*. 11(2). Karyawan, K., Pt, P., Sulut, B., & Airmadidi, C. (2015). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*. 3(1), 52–62.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota

- Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. S. (2020). Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1), 85–96.
<http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/210>
- Pioh¹, N. L., & Tawas², H. N. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Prakoso, R. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222.